Всесоюзный Центральный Совет Профессиональных Союзов

Высшая школа профсоюзного движения им.Н.М.Шверника

Научный центр ВЦСПС

Научный Совет АН СССР и ВЦСПС
по проблемам социалистического соревнования
и участия трудящихся в управлении производством

ПОВЫШЕНИЕ РОЛИ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ В СОЦИАЛЬНОМ И ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ СТРАНЫ В СВЕТЕ РЕШЕНИЙ XXУII СЪЕЗДА КПСС И ЗАДАЧИ ПРОФСОЮЗОВ

Материалы Всесоюзной научно-практической конференции
Москва,27-28 мая 1986 г.

Москва 1987

В сборнике представлены материалы тезисов выступлений участников Всесоюзной научно-практической конференции, посвященной проблемам повышения роли трудовых коллективов в ускорении социального и экономического развития страны в свете решений XXYII съезда КПСС и задачам профсоюзов, состоявшейся в г.Москве 27-28 мая 1986 года. Освещаются вопросы развития демократических основ управления производством, социального и экономического планирования, интенсификации производства, бригадной формы организации труда, совершенствования внутризаводского соревнования, усиления воздействия социальных факторов на экономику, воспитание в трудовом коллективе, формирование кадров и др.

Редакционная коллегия: С.И.Шкурко - ответственный редактор, В.Н.Киселев., Г.П.Алексеев., Л.М.Павлова., Л.И.Погребной., А.И.Байбаков., С.М.Гончарова

С Высшая школа профсоюзного движения им.Н.М.Шверника

Ю.А.Дмитриев,
заместитель председателя
Владимирского облисполкома,
председатель Облплана

Пути повышения качества рабочей силы в условиях ускорения научно-технического прогресса

Анализ качественного состояния рабочей силы промышленного производства Владимирской области выявил тенденцию ее постоянного совершенствования, происходящего на фоне общего сокращения численности рабочих и роста объемов производства в этой приоритетной для региона отрасли. Если в 1975 г. средний квалификационный разряд рабочих в промышленности был равен 3,0, то в 1985 г. уже 3,6.

Существенные изменения претерпела и квалификационная структура совокупного рабочего промышленности. За этот период доля рабочих I – 3 квалификационных разрядов сократилась до 51%. В то же время доля рабочих, имеющих 4, 5 и 6 разряды возросла с 35% почти до 50%. Приведенные структурные изменения в совокупном рабочем промышленности характеризуют рост его качественного уровня. Однако, как показывает практика, эффективность использования основных производственных фондов, достижений НТП в последнее время начали снижаться, что в определенной мере связано с отставанием качественного уровня рабочей силы от уровня требований, предъявляемых современным производством.

Все это ставит задачу повышения качества рабочей силы и совершенствования управления этим процессом.

В настоящее время в области разработана Комплексная программа "Интенсификация-90", которая ставит задачу сбалансированности рабочей силы и рабочих мест как по количеству, так и по качеству.

Для дальнейшего повышения воздействия аттестации рабочих мест на качество рабочей силы необходимо включать в нее материалы анализа не только показателей о наличии и уровне исполь-

зования производственных мощностей, коэффициента сменности, организационно-техническом уровне и специализации, но и данные о соответствующих этому уровню развития вещественного элемента производительных сил, требования к качественным и количественным свойствам рабочей силы, без которых аттестация носит половинчатый характер.

Немаловажным фактором повышения качества рабочей силы в условиях ускорения научно-технического прогресса должно стать совершенствование процесса подготовки и переподготовки рабочей силы, создание единой системы непрерывного образования.

Комплексное управление формированием рабочей силы и ее качеством должно быть централизовано и лишено узковедомственной разобщенности. С этой целью было бы полезно создать единый координационный центр для всех звеньев цепи подготовки рабочей силы, который с учетом развития научно-технического прогресса страны обеспечивал бы своевременную и высококачественную подготовку рабочей силы по пятилеткам и годам.

С целью повышения роли хозяйственного механизма в устранении еще имеющего место несоответствия между профессиональным и моральным элементами структуры качества рабочей силы необходимо заложить в систему распределительных отношений по труду и принцип распределения по профессионально-моральной надежности. Такой подход наряду с учетом качества и количества труда должен фиксировать и учитывать морально-деловые качества работника и через посредство дифференциации в оплате труда, побуждать их к постоянному развитию и совершенствованию. В этой связи необходимо расширить принцип оплаты "по труду" до полной его оценки "за работу", в котором представлены не только профессиональный уровень работника, но и морально-деловые качества и степень их реализации в решении производственных задач.

А.М.Куренной,
Московский государственный
университет им. Ломоносова

Некоторые правовые проблемы расширения демократии в сфере производства

В системе организационно-правовых форм участия трудящихся в управлении предприятиями важнейшее место занимают трудовые коллективы, правовое положение которых закреплено, в первую очередь, Законом о трудовых коллективах. Однако проблемы совершенствования самоуправления в сфре производства отнюдь не сводятся к проблеме реализации данного закона. Речь идет о всей системе участия в управлении предприятиями. В то же время следует отметить, что Закон о трудовых коллективах – это комплексный нормативный акт, не имеющий аналога. Он не может сейчас (и не сможет в будущем) регулировать все вопросы деятельности трудовых коллективов, но он создает правовую базу для реального участия в управлении делами предприятия всех рабочих и служащих.

XXVII съезд КПСС нацелил, в частности, на эффективное использование всех форм представительной и прямой демократии, предусмотрев повышение роли общих собраний и советов трудовых коллективов. В связи с этим необходимо четко определить правовой статус этих органов трудового коллектива, их соотношение.

Общие собрания (конференции) рассматривают наиболее важные вопросы жизни и деятельности предприятий и трудовых коллективов, поэтому на практике необходимо в локальном порядке с наибольшей точностью определить для каждого трудового коллектива круг таких вопросов. Он может быть больше или меньше, но определятся должен непосредственно трудовым коллективом и утверждаться его собранием (конференцией). На уровне же структурных подразделений такая форма прямой демократии, как собрание вообще может стать предпочтительной.

На уровне предприятия (и крупных подразделений) в период между собраниями его полномочия могут быть реализованы не только в традиционных формах, но и через совет трудового коллектива. Не следует, видимо, сводить роль советов лишь к подготов-

ке общих собраний контролю за выполнением их решений (хотя эти функции они по своей природе призваны выполнять). В то же время они могут выполнять функции оперативного осуществления полномочий трудового коллектива, беря на себя и решение многих вопросов (в первую очередь тех, которые не затрагивают интересов всего коллектива).

Что касается отношений совета с общим собранием трудового коллектива, то представляется, что это могут быть отношения по типу "Совет народных депутатов" – "исполком". Таким образом совет трудового коллектива мог бы стать исполнительно-распорядительным органом трудового коллектива. Совет не будет стоять "над" администрацией (тем более, что она является частью трудового коллектива). Скорее можно говорить о совместном управлении по важнейшим вопросам (в исключительной компетенции руководителя предприятия останутся многие вопросы деятельности предприятий).

А.Д.Ремесник,
Институт экономики промышленности АН УССР, Донецк

Оценка деятельности предприятия и развитие инициативы трудового коллектива

Анализ условий Всесоюзного социалистического соревнования отраслей тяжелой промышленности, работающих в 1983 – 1985 г.г. в условиях эксперимента, показал, что число показателей и различный их состав приводит к снижению роли однозначной (объективной) оценки достижений коллективов, создает возможность для варьирования оценки, отхода от оценки результатов деятельности коллективов по достигнутому уровню эффективности производства.

Стимулирование развития инициативы и предприимчивости трудовых коллективов в принятии планов, ускорении социально-экономического развития требует снижения существующего уровня гарантированности в образовании фондов экономического стимулирования. На предприятиях тяжелого машиностроения и электротехнической промышленности Донецкой области, работавших в ус-

ловиях эксперимента, например, только третья часть фондов материального поощрения формировалась в 1984 г. в зависимости от уровня показателей данного года, две трети - было гарантировано размерами их базовой величины. В свою очередь из общего прироста фондов 10% приходилось на прирост, обусловленный ростом уровня напряженности плана, и 20% - на прирост, связанный с перевыполнением плана по фондокорректирующим показателям.

XXVII съезд КПСС поставил задачу - выйти на самые передовые научно-технические позиции, на высший уровень производительности труда. Значит уровень эффективности производства, который возможен при самой передовой технике и организации производства должен стать основой как поощрения, так и ответственности хозяйственных органов. Или иначе, оценку и поощрение коллективов предприятий следует осуществлять по итогам сравнения их результатов относительно высших достижений в повышении эффективности производства. Имеющаяся методическая разработка вопросов оценки деятельности предприятий по уровню сравнительной эффективности производства позволяет уже сейчас перейти к более широкому опробованию ее в практике. В частности, Институтом экономики промышленности АН УССР разработаны варианты методики такой оценки, которые применяются при подведении итогов социалистического соревнования в производственных объединениях по добыче угля Минуглепрома УССР и между заводами угольного машиностроения. Опыт их функционирования использован при подготовке институтом проекта рекомендаций по образованию фондов материального поощрения предприятий, построенных по принципу сравнения эффективности производства каждого коллектива относительно высших достижений в группе предприятий.

Использования в качестве критерия оценки и образования фондов материального поощрения трудовых коллективов высших достижений в уровне эффективности производства будет одновременно означать развитие соревнования между предприятиями за высшую эффективность производства и соответственно перехода к единой комплексной форме стимулирования по результатам такого соревнования. Чтобы обеспечить соответствие уровня эффективности работы коллективов и размера премиальных средств, выплачиваемых предприятиям, предлагается установить постоянную (в %) к плановому фонду заработной платы коллектива) величину фондов

за наивысший результат. Размеры фондов каждого предприятия определяется путем умножения величины премии за наивысший результат на соотношение эффективности работы каждого предприятия с наивысшим. В результате размер поощрения будет прямо соответствовать уровня эффективности работы коллектива, степени его приближения к наивысшему результату, а главной движущей силой соревнования станет достижение тех организационно-технических результатов, которых добились передовые коллективы.

А.К.Мещеркин,
Научный центр ВЦСПС

Информированность членов трудового коллектива о новых условиях хозяйствования как фактор повышения их производственной активности

Из опрошенных 4257 рабочих, ИТР, служащих и руководителей (от начальников цехов до генерального директора) 20 промышленных предприятий, участвующих в эксперименте с I января 1984 г. лишь 43,4% рабочих считали, что они имеют достаточно полное представление о смысле экономического эксперимента; 43,0% указали: "Я, конечно, слышал об эксперименте, но в чем его смысл, пока плохо представляю"; 13,7% рабочих затруднились ответить на вопрос о том, насколько полно они представляют его смысл. ИТР и служащие более уверены в своем понимании смысла эксперимента: 76,6% из них ответили, что имеют достаточно полное представление, а 20,7% ИТР и служащих признали, что пока плохо представляют содержание экономического эксперимента. Плохо информированы работники о принципах и условиях формирования фондов материального поощрения, получения доплат и надбавок к заработке за совмещение профессий, профессиональное мастерство и качество работы и др.

Чем это можно объяснить? Исследование показало, что большинство рабочих (68,6%), ИТР и служащих (61,3%) информацию об эксперименте получили из средств массовой информации и выступлений руководителей цехов, предприятий. На курсах повышения квалификации и экономической учебы получили информацию 11,8% рабочих, 14,6% ИТР и служащих, из консультаций специалистов, организованных на предприятии, об эксперименте узнали лишь 3,9% рабочих и 8,9% ИТР и служащих, из справочно-методических материалов – 1,8% рабочих и 7,9% ИТР и служащих; 6,5% рабочих указали, что об эксперименте им рассказывал бригадир или член совета бригадиров, 8,3% рабочих и 6,4% ИТР и служащих получили информацию об эксперименте от товарищей по работе.

Приведенные данные говорят о существенной недоработке в информировании трудящихся о смысле, содержании и условиях

рокомасштабного экономического эксперимента. Самые распространенные источники (средства массовой информации и выступления руководителей на собраниях трудящихся) по необходимости могут содержать лишь информацию в общем виде, как правило, недостаточную для практического использования в конкретных условиях производственного подразделения. Невелико значение курсов повышения квалификации и экономической учебы. На самые надежные источники (консультации специалистов и справочно-методические материалы) указали лишь 5,7% рабочих и 16,8% ИТР и служащих. К тому же, отвечая на вопрос: "Как вы считаете, достаточно ли полно и ясно в документах, поступивших на предприятие в связи с экспериментом, изложены принципы работы в новых условиях?", лишь 26,6% руководителей указали: "Да, достаточно полно и ясно", 57,6% ответили, что "имелись отдельные неясности" и 12,3% указали, что в документах было "много неясного, неконкретного". Кроме того, около половины руководителей (48,1%) считают, что имевшийся в их распоряжении срок был слишком мал для подготовки предприятия к работе в новых условиях.

О.И.Косенко, Л.П.Гурьянова,
Высшая школа профсоюзного движения ВЦСПС им. А.М.Шверника

Совершенствование практики заключения и контроля выполнения коллективных договоров в условиях повышения роли трудовых коллективов в управлении производством

Проведенный анализ практики коллективно-договорной работы на ряде объединений и предприятий позволяет сформулировать следующие направления ее дальнейшего совершенствования

Представляется целесообразным разрабатывать пятилетние коллективные договоры (с разбивкой по годам), с помощью которых можно было бы хозяйственную инициативу широких масс теснее увязать с выполнением перспективных государственных планов экономического и социального развития. Разработку коллективных договоров следует осуществлять одновременно с составлением планов экономического и социального развития.

В действующую отчетность о коллективно-договорной работе предлагается включать следующие показатели: процент невыполненных обязательств и мероприятий а) по вине администрации; б) по вине профкома; в) по объективным причинам (изменение плана, необеспеченность материалами ит т.п.).

При подведении оперативных проверок состояния коллективно-договорной работы комитетам профсоюзов следовало бы оценивать состояние дела с учетом следующих закономерностей:

а) чем больше предложений трудящихся подано на рассмотрение комиссии по подготовке договора, тем выше активность трудового коллектива в управлении производством и авторитет коллективного договора в глазах трудящихся;

б) чем больше предложений трудящихся получило отражение в обязательствах и мероприятиях договора, тем выше способность коллектива поднимать актуальные проблемы и предлагать конкретные пути их решения, тем выше компетентность рабочих и служащих в управлении производством;

в) чем больше предложений трудящихся, отраженных в обязательствах и мероприятиях коллективного договора, реализовано и чем выше эффективность, тем выше эффективность коллективного

договора как формы участия рабочих с служащих в управлении производством.

Практика свидетельствует, что трудовая и творческая активность трудящихся выше в тех коллективах, где установлен четкий порядок сбора, учета и анализа предложений трудящихся. Этот порядок обычно предусматривает круг ответственных за сбор и регистрацию предложений трущящихся, сроки рассмотрения этих предложений специалистами, формы контроля за реализацией принятых предложений, меры стимулирования авторов предложений и т.д. Подобная систематизация проводимой работы с предложениями трудящихся достигается, как показывает опыт, при условии, если ее основные положения находят отражение в коллективном договоре. Эту практику на наш взгляд, можно было бы рекомендовать для всех коллективов.

Известно, что в соответствии с Законом о трудовых коллективах существенно расширены полномочия собраний трудового коллектива, которым предоставлено теперь право принимать решения, обязательные для каждого члена коллектива, в том числе и для администрации. Учитывая, что в настоящее время нет специального нормативного документа, регламентирующего деятельность данного общественного органа, считаем возможным использовать для этой цели колективный договор. В этом документе следовало бы предусмотреть, во-первых, круг вопросов, по которым должны быть проведены собрания трудового коллектива, и, во-вторых, порядок подготовки соответствующих вопросов с указанием ответственных лиц от администрации и общественных организаций.

Г.Л.Знаменский,
Институт экономики промышленности АН УССР, Донецк

Экономико-правовые средства развития хозяйственной инициативы трудовых коллективов

Демократизация управления на предприятии не может не повлечь за собой определенного перераспределения прав и обязанностей между администрацией, трудовым коллективом в целом и его органом (органами). Реализация полномочий трудового коллектива потребует, в частности, появления ряда новых обязанностей администрации. По нашему мнению, в самоуправлении трудового коллектива должны получить все более полное осуществление такие принципы, как участие трудящихся в управлении производством, всемерная поддержка инициативы и творческой активности трудящихся со стороны администрации и общественных организаций, а также подотчетность администрации трудящимся.

Расширение хозяйственной (производственной) демократии не является самоцелью – это одно из важнейших средств интенсификации производства. Дело в том, что расширение полномочий трудового коллектива, так же как и расширение прав и самостоятельности предприятий, увеличивают прежде всего потенциальные возможности эффективного хозяйствования. Сейчас же самое главное заключается в реализации таких возможностей, в проявлении действительной активности трудящихся. Надежным индикатором этой активности как раз и служит хозяйственная инициатива.

Хозяйственная инициатива – это наличие самостоятельности и заинтересованности коллектива предприятия, его предприимчивости, способности активно и по-новому действовать во всей сфере хозяйственной деятельности. Инициатива трудовго коллектива – это его "встречное планирование" в широком смысле слова.

Экономико-правовые средства развития хозяйственной инициативы трудовых коллективов весьма многочисленны, они различны по характеру и уровню использования.

Следует особо подчеркнуть взаимосвязь хозяйственной инициативы и ответственности. Ясно, что такая инициатива должна отвечать общественным интересам не приводить к потерям у самого предприятия. Поэтому ответственность должна быть такой, чтобы хозяйственная инициатива не приводила к правонарушениям и экономическим потерям. Здесь же возникает проблема хозяйственного риска. Очевидно, что предприятие, проявляя инициативу, должно находиться в состоянии нормального (ординарного) риска, защищенного правом. Экстраординарный же риск не может быть оправдан проявлением инициативы.

При выработке конкретных средств развития хозяйственной инициативы основное внимание необходимо уделить созданию экономических и юридических гарантий соблюдения прав предприятий, гарантий справедливой оценки вклада трудовых коллективов в достижение конечных результатов.

Н.А.Макаров,
ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений

Коллективные формы жизнедеятельности трудового коллектива – важное направление совершенствования самоуправления трудящихся

Динамичный учет личных и коллективных интересов трудящихся, соответствующий современному уровню обобществления средств производства на предприятии, обеспечивается широким внедрением коллективных форм организации и оплаты труда (комплексные, сквозные, хозрасчетные, подрядные) бригады. Они позволяют всесторонне использовать принцип социальной справедливости: "От каждого по способностям – каждому по труду", для повышения четкости коллективного труда, заинтересованности всей бригады в высоких конечных результатах. На московском заводе автоматических линий имени 50-летия СССР 82% рабочих основного производства охвачены данной формой организации труда, что обеспечивает коллективу предприятия из года в год устойчивый рост производительности труда, повышение качества выпускаемой продукции.

Расширение коллективистских начал в управлении всеми сторонами жизнедеятельности трудового коллектива содействует развитие интеграционных связей между различными подразделениями, консулидирующих людей единой целью в решении как производственно-технических, так и общественных задач. Так, создание на Ленинградском производственном объединении "Светлана" научно-производственных комплексов, объединивших конструкторов-разработчиков и технологов с цехами, творческих комплексных бригад, возглавляемых главными конструкторами пор разработке определенных направлений техники, дало весомый практический результат: различные согласования сокращены теперь до 2-3 недель, цикл разработки и освоения в I,5-2 раза, объем выпускаемой продукции и производительность труда увеличивается ежегодно на 9-I0%. Такой прирост намечен и на XII пятилетку.

Важной формой утверждения коллективизма выступают коллективные действия за укрепление дисциплины, охватывающие деятельность первичных и вторичных коллективов предприятия. Профсоюзные организации, хозяйственные кадры, трудовые коллективы Свердловской области стали инициаторами движения "Трудовой дисциплине - гарантию коллектива", обеспечив участие в нем более I7 тыс. производственных бригад 328 предприятий области. Из многогранного содержания этого движения следует выделить доминирующие черты проявления коллективности: добровольное вступление бригад и других подразделений предприятий в движение (подписываемое коллективное обязательство).

А.Г.Ковалев, И.В.Ноздрин,
И.И.Беккер,
Всесоюзный научно-исследовательский центрлпо организации труда
и управления производством
Госкомтруда СССР

Системное управление трудовыми коллективами

Исходя из ленинской формулировки о том, что управление производством есть ничто иное, как управление людьми в процессе производства, а управление такого рода системами – это прежде всего управление трудовыми коллективами.

Трудовой коллектив как объект управления – это прежде всего и главным образом система производственных интересов входящих в него членов (работников).

В общественно-научной литературе система производственных интересов рассмотрена довольно подробно. С известной долей условности они классифицируются по содержательному (сущностному) признаку – на экономические (материальные), социальные, социально-психологические и правовые, по степени обобществления выражаемых в них отношений – на общественные (общегосударственные), коллективные и индивидуальные, по временному признаку – на долговременные (долго- и среднесрочные) и текущие (сиюминутные) интересы. Конечно, воспроизведенная здесь классификация не является исчерпывающей. Но даже она дает представление о сложности проблемы увязки всех групп интересов между собой и последующей целенаправленной ориентации трудовых коллективов на достижение конечные народно-хозяйственных результатов с минимальными затратами совокупных ресурсов. Между тем, через устранение объективно возникающих и постоянно воспроизводимых противоречий в интересах осуществления активизации человеческого фактора, в каждой хозяйственной системе и на всех уровнях структуры управления народным хозяйством создается инновационная обстановка, что в конечном счете является условием ускорения интенсификации общественного производства, повышения его эффективности.

Именно в этом, на наш взгляд, и заключается системное управление трудовыми коллективами. Управление трудовыми коллективами – это управление системой интересов, воспроизводимых в них, т.е. управление воспроизводством системы интересов.

А.В. Летенко, Н.И. Сидоров,
Научный центр ВЦСПС

Опыт стран – членов СЭВ по повышению роли трудовых коллективов в решении производственных задач

Опыт стран – членов СЭВ свидетельствует о том, что тенденция все более активного и деятельного участия трудящихся в управлении производством и другими сферами общественной жизни существенно усилилась. Таким образом, в странах социализма находит практическое воплощение ленинский тезис о том, что в самой природе нового общественного строя заключена неизбежность демократизации управления производством.

Развитие демократических основ управления производством и расширение участия в нем трудовых коллективов происходит в странах – членах СЭВ в трех основных направлениях: совершенствование форм развития профсоюзной демократии на предприятии; развитие специальных форм производственной демократии, участия трудящихся в управлении производством; повышение степени демократизации деятельности средних и высших звеньев управления экономикой. При этом явно усиливается тенденция к повышению роли трудовых коллективов и их представителей в планировании производства, в решении стратегических вопросов управления предприятиями.

На основе использования коллективного опыта в братских странах предпринимаются смелые попытки расширения круга вопросов, по которым решения трудовых коллективов являются окончательными, поднимается роль общих собраний рабочих и служащих, внедряется принцип выборности руководящих работников, создаются советы трудовых коллективов предприятий (объединений), совершенствуется их деятельность.

Принципы народного самоуправления, выработанные братскими партиями, подкрепляются при этом системой экономических, организационных, правовых и других мер, с тем чтобы трудящимся были совершенно ясны и понятны теоретически и ощутимы практически их реальное участие в экономической жизни, действительное расширение прав в сфере производства, действительный хозрасчет, обеспечение материальной и моральной заинтересованности в активном, творческом, дисциплинированном труде.

Вместе с тем, самоуправление в производственных коллективах, как подчеркивается в материалах состоящихся в последнее время съездов коммунистических и рабочих партий, в полной мере согласуется с государственным плановым руководством экономикой, способствует углублению контрольных функций государства, единению централизма и инициативы основного хозяйственного звена, лучшему сочетанию единоначалия и выборности в управлении народным хозяйством.

Разумеется, в деле повышения роли трудовых коллективов в управлении производством братские страны сталкиваются с рядом проблем практического и теоретического характера, с некоторыми, порой острыми, противоречиями. Это ставит определенный круг новых вопросов перед общественными науками.

Самой острой проблемой для всех братских социалистических стран является поиск верных практических решений и выработка мер для формирования подлинно хозяйственного отношения коллективов и отдельных трудящихся к социалистической собственности. Требует изучения вопрос о взаимоотношении трудовых коллективов и профсоюзов в политической системе общества, а также вопрос о роли профсоюзов в реализации полномочий самоуправляющегося трудового коллектива и т.п.

Ж.С.Тростановский,
г.Харьков

Некоторые методологические вопросы разработки и реализации планов социального и экономического развития трудовых коллективов

Опыт показывает, что при планировании социальных изменений в трудовом коллективе нужно исключить метод экстраполяции от достигнутого уровня. Характер и темпы социальных процессов, подвергающиеся воздействию разнообразных факторов, неодинаковы в различных периодах, а данный метод не дает возможности учитывать и отражать в показателях плана эти особенности. Наиболее приемлемыми являются программно-целевые методы планирования, которые позволяют определить характер изменения социальных параметров для реализации общих поставленных целей при имеющихся средствах.

В планах социального развития должны быть отражены социальные проблемы, имеющие первостепенную важность для жизнедеятельности трудовых коллективов. Одной из наиболее острых проблем социального планирования, нуждающейся в разработке, остается проблема эффективности социальных мероприятий. На наш взгляд, целесообразно в план социального развития включать раздел "Экономическая и социальная эффективность плана", в котором предусмотреть мероприятия по обеспечению его выполнения, а также организацию работы по его реализации, которая должна содержать: а) постоянное развитие форм и методов контроля запланированных мероприятий; б) усиление роли заводского совета по социальному планированию.

Необходима строгая координация и тесная связь задач социального развития трудовых коллективов предприятий и объединений в целом с соответствующими задачами различных региональных подразделений по всем вопросам использования трудовых ресурсов, изменения социальной структуры, жилищно-бытового и культурного строительства, организация досуга трудящихся и их семей.

И.М.Школа,
Институт экономики АН УССР, Киев

Участие трудовых коллективов в совершенствовании внутрихозяйственного планирования и управления

Переход на новые условия работы производственных объединений и предприятий легкой промышленности УССР в XI пятилетке предусматривает повышение роли бригадных планов, премирование рабочих будет осуществляться за выполнение бригадных, а не индивидуальных показателей. Бригадам, выполняющим планы производства меньшей численностью, размер премий увеличится до 10% сверх установленного максимума.

Важнейшим направлением совершенствования внутрихозяйственного планирования и управления является организация распределительных отношений на уровне трудового коллектива таким образом, чтобы трудящиеся сами участвовали в распределении заработка. На предприятиях эти фонды начисляются от достигнутого уровня, за каждый процент роста нормативной чистой продукции. В хозрасчетных бригадах фонд оплаты является показателем, учитывающим только конечный результат за вычетом материальных и других затрат, включенных в условия договора на подрядный способ ведения работ. Такой принцип формирования фонда заработной платы более существенно влияет на реализацию личных интересов работников, чем зависимость размера фонда заработной платы от динамики нормативной чистой продукции.

Конкретно механизм взаимоувязки материального интереса с самоуправлением и инициативой трудящихся осуществляется посредством использования коэффициента трудового участия (КТУ) при распределении коллективного заработка. КТУ отражает дифференцированную оценку трудового вклада отдельных работников и распространяется на часть общебригадного заработка, состоящего из сдельного приработка, премии и экономии по фонду заработной платы за счет совмещения профессий и расширение зон обслуживания.

Ю.И.Худолей,
ВШПД им. Н.М.Шверника

Совершенствование социально-экономического планирования развития трудовых коллективов

В стране накоплен значительный опыт по формированию и организации выполнения планов социально-экономического развития. По примеру Ленинградского производственного объединения "Светлана", Львовского телевизионного, Пермского телефонного, Северского трубного и других коллективов такие планы получили постоянную прописку во всех трудовых коллективах страны, начиная с IX пятилетки.

Научно-методический подход, выработанных в различных трудовых коллективах, предусматривает следующую структуру раздела плана - "Социальное развитие коллектива": общая характеристика и основные показатели развития предприятия; совершенствование социальной структуры коллектива, повышение жизненного уровня трудящихся; развитие социальной активности и повышение роли трудового коллектива в управлении производством; коммунистическое воспитание трудящихся. В общем виде данная структура нацелена на решение взаимосвязанных проблем научно-технического, экономического и социального развития.

Однако она не соответствует структуре плана социального развития коллектив, предлагаемой Госпланом СССР в Типовой методике разработки пятилетнего плана производственного объединения ...

Новой редакцией Программы КПСС, Основными направлениями экономического и социального развития СССР на 1986-1990 годы и на период до 2000 года предусматривается дальнейшее совершенствование планирования в целом и, в частности, плана как основного инструмента. Согласно этим материалам структура плана социального развития трудового коллектива должна выглядеть, на наш взгляд, следующим образом:

основные итоги социального развития за прошедшую пятилетку;

основные направления и задачи социального развития кол-

лектива на следующую пятилетку (подраздел сводных показателей);

социальное развитие коллектива, повышение жизненного уровня трудящихся;

идейно-воспитательная работа, развитие социальной активности трудящихся и повышение их роли в управлении производством;

участие коллектива в реализации целевых комплексных программ (в том числе Продовольственной, товаров народного потребления и т.д.).

Следует отметить, что подраздел "Коммунистическое воспитание и развитие общественной активности трудящихся" не соответствует своему названию, так как воспитание коммунистических общественных отношений осуществляется в ходе реализации всех разделов плана социально-экономического развития предприятия. На наш взгляд, более точным название подраздела будет "Идейно-воспитательная работа, развитие социальной активности трудящихся в повышении их роли в управлении производством". С точки зрения Закона о трудовых коллективах данная трактовка подраздела плана, в частности и структуры плана социального развития коллектива, в целом более полно отвечает задаче широкого привлечения трудящихся к управлению ускорением социально-экономического развития.

Предлагаемые методикой Госплана СССР подразделы: "Изменение социально-квалификационной структуры...", "Повышение производственной квалификации и уровня образования...", "Улучшение условий труда и охрана здоровья...", "Улучшение жилищных и культурно-бытовых условий...", на наш взгляд, являются составными частями предлагаемого подраздела "Социальное развитие коллектива, повышение жизненного уровня трудящихся".

Вторым немаловажным, на наш взгляд, вопросом является совершенствование системы показателей плана социального развития коллектива. Анализ таких планов, составленных на XI пятилетку на ряде промышленных предприятий, показал перегруженность их количественными показателями. Такое положение сложилось в связи с широким использованием методик, названных выше.

Показатели, предлагаемые ими, зачастую дублируют показатели предыдущих разделов плана социально-экономического развития (например, Ф-3I, 32-П и Ф-23, -24, 25-П пятилетнего плана) и не дают ответа на главный вопрос - какова эффективность социального развития?

В этой связи отметим, что в последнее время Академией общественных наук при ЦК КПСС, Научным центром ВЦСПС предприняты исследования в области поиска показателей, отражающих качественную сторону социального развития трудовых коллективов. С этой целью нами предлагается разработка системы показателей эффективности социального развития коллектива, суть которой в отражении качественных изменений, происходящих в трудовом коллективе за планируемый период.

Считаем, что к вопросу совершенствования структуры и системы показателей плана социального развития коллектива целесообразно привлечь все руководящие службы предприятия, а работу по организации возглавить комитетам профсоюзов.

В этой связи подчеркнем значение использования системно-структурного метода в разработке плана социального развития, направленном на его совершенствование, который позволяет четче определить категории и контингент промышленно-производственного персонала, привлекаемого как к формированию, так и контролю за реализацией намеченного.

Необходимость совершенствования системы контроля за реализацией плана социального развития предусматривает повышение роли трудового коллектива в этом вопросе. В настоящее время не существует методических указаний на этот счет. В результате, научно-методические основы плана можно считать несовершенными, а участие трудящихся в контроле - неполным. В этой связи считаем целесообразным предложить проведение социологических исследований в различного рода трудовых коллективах с целью выработки оптимальной схемы и рекомендаций по контролю за реализацией плана.

По нашему мнению, обязанность и ответственность по организации контроля должны возлагаться на профсоюзные комитеты. В настоящее же время они практически самоустранились от этой работы. Как следствие - широкий актив: постоянные комиссии,

члены постоянно действующего производственного совещания, посты и группы народного контроля; выборный профсоюзный актив участков, цехов, смен, бригад к контрольной работе не привлекается. Исключение составляет привлечение названного актива к подведению итогов коллективного договора. Сроки контроля за реализацией плана социального развития вытекают из динамического ряда системы показателей методик Госплана СССР. Следовательно, показатели пятилетнего плана необходимо подводить ежегодно, а годового – поквартально. В свою очередь схема контроля должна, по нашему мнению, включать сроки развития, предусмотренные планом социального развития коллектива, и обеспечиваться широким участием выборного актива на всех уровнях.

И.И.Агаларова.
ЦБНТИ Минбыта РСФСР.

Влияние трудовых коллективов на развитие НТП.

В современных условиях по мере дальнейшего развертывания научно-технической революции все большее значение приобретает выявление трудовым коллективом реальных потребностей и направлений совершенствования техники, технологии, выбор наиболее прогрессивного на каждом этапе направления научно-технического развития производства. Это предполагает установление и развитие постоянных связей и форм творческого сотрудничества с научными организациями, которые ведут глубокие фундаментальные исследования и закладывают теоретические основы качественного совершенствования и создания принципиально новой системы машин. Поэтому существует объективная потребность в том, чтобы специалисты и рабочие располагали всей необходимой для их плодотворной деятельности научно-технической информацией относительно качественно новых конструкций машин и приборов, прогрессивных технологических процессов, непрерывно поступающих от научно-исследовательских, проектных, конструкторских и других организаций. Это послужит основой для выбора наиболее оптимальных решений назревших научно-технических проблем.

Большую роль в формировании творческих производственных трудовых коллективов, способных быстро решать сложные задачи ускорения научно-технического прогресса, играет совершенствование механизма стимулирования. В стране уже накоплен определенный опыт совершенствования экономического механизма в сфере науки, ее взаимодействия с производством. Нужно его внимательно проанализировать и, не затягивая, внедрять, тесно увязывая материальное поощрение научных коллективов и отедельных работников с их реальным вкладом в решение научно-технических проблем. Иначе мы не сможем решить поставленные задачи по ускорению научно-технического прогресса, если не найдем рычагов, которые обеспечат приоритеты тем производственным трудовым коллективам, которые активно внедряют все новое и передовое.

Н.Р.Плющ,
Институт истории АН УССР, Киев

Повышение роли профсоюзов в разработке и выполнении планов экономического и социального развития

Большую роль в разработке и выполнении планов социально-экономического развития партия отводит советским профсоюзам.

Укрсовпроф, советы и комитеты профсоюзов УССР накопили большой опыт целенаправленной работы по мобилизации трудовых коллективов на разработку и реализацию планов социально-экономического развития. Значительных успехов в этой важной работе достигли комитеты профсоюзов Донецкой, Днепропетровской, Ворошиловградской, Киевской, Львовской и других областей УССР.

В республике накоплен значительный опыт разработки и реализации отраслевых программ передового опыта. Достижению большой системности во всей этой работе способствовало утверждение Укрсовпрофом совместно с Госкомтрудом УССР Типового положения о порядке выявления и внедрения передового опыта. Вся эта работа проводится при непосредственном участии советов и комитетов профсоюзов. Растет количество школ передового опыта, их роль в пропаганде передовых методов труда, достижений лучших коллективов. Укрсовпроф совместно с Президиумом АН УССР и Госкомтрудом УССР обобщили работу профсоюзных и хозяйственных органов Донецкой области по созданию региональной комплексной системы управления внедрением передового опыта.

В современных условиях, когда расширилась социальная база профсоюзов, упрочилось их место в политической системе общества, постоянно повышается их роль в разработке и реализации планов социально-экономического развития в различных отраслях народного хозяйства, в мобилизации трудовых коллективов на борьбу за выполнение государственных планов, социалистических обязательств. Большую работу они проводят по совершенствованию форм социалистического соревнования, мобилизации внутренних резервов, разработке и осуществлению личных и коллектив-

ных планов роста производительности труда, борьбе за ликвидацию тяжелого физического труда, повышению культуры производства. После принятия Закона СССР о трудовых коллективах они получили больше возможностей для непосредственного влияния на все стороны производства.

Укрпрофсовет рекомендовал для распространения практику работу профкома киевского производственного объединения "Электронмаш" им. В.И.Ленина по реализации Положения о правах профсоюзного комитета и Закона о трудовых коллективах. Профсоюзная организация этого коллектива осуществляет большую работу по повышению эффективности производства и совершенствованию организации социалистического соревнования, в области экономического и социального развития коллектива, идейно-политического и правового воспитания его членов.

Л.В.Тамошюнас,
Республиканский центр НОТ и УП
Министерства связи Литовской ССР

Участие трудовых коллективов в разработке и выполнении планов экономического и социального развития (на предприятиях Минсвязи Литовской ССР)

Разработка и реализация планов социально-экономического развития коллективов на предприятидях Минсвязи требует творческого подхода.

На стадии разработки и обсуждения проектов планов социально-экономического развития в коллективах структурных подразделений предприятий отрасли определяются обязательные показатели и разрабатываются планы конкретных мероприятий для их выполнения. Планирование и управление социально-экономическим развитием коллективов носит комплексный характер и обеспечивает единство и взаимосвязь технических, экономических, социальных, организационных и идеологических мероприятий, обеспечивающих выполнение планов.

В соответствии с этим трудовые коллективы при разработке

проектов планов предусматривают: взаимную увязку производственных планов с планами социального развития коллектива; скоординированное взаимодействие в планах производственных и социальных элементов средств труда, его условий и быта и т.д.; целенаправленное развитие творческой активности трудящихся, всех форм социалистического соревнования; взаимодействие структурных подразделений предприятий района или даже нескольких соседних районов в решении социальных вопросов.

Уже на стадии разработки и обсуждения планов закладываются реальные основы для их ритмичного выполнения. Реализация этой задачи основана на рациональной распределении ответственности за ритмичность выполнения планов между руководителями отделов, служб, участков, общественных организаций; на установлении пропорций между отдельными показателями и мероприятиями планов; на синхронизации всех частей процесса социально-экономического планирования и управления во времени; на обеспечении материальными ресурсами.

Разработанные проекты планов обсуждаются в коллективах бригад и участков, в цехах, отделах, заканчивается обсуждение на собрании коллектива всего предприятия. С учетом всех высказанных при обсуждении предложений и решений уточняется проект плана.

На стадии выполнения планов полномочия трудовых коллективов осуществляется путем разработки и принятия встречных планов, учитывающих дополнительные резервы и возможности. Для практической реализации выполнения планов социально-экономического развития в коллективах утверждается и осуществляется комплекс мероприятий, направленных на обеспечение ритмичности выполнения планов; на укрепление трудовой, производственной и плановой дисциплины; на улучшение работы по подбору, расстановке и повышению квалификации кадров; на совершенствование организационной и производственной структуры предприятий.

В.Я.Пипкина,
г.Ташкент

Работа профкома по вовлечению трудящихся в управление производством

В условиях действия Закона о трудовых коллективах более целенаправленной и результативной стала работа по дальнейшему совершенствованию бригадной формы организации и стимулирования труда, развитию творческой активности бригад, в управлении производством. Происходит стабилизация трудового коллектива, укрепляется дисциплина, сокращаются потери рабочего времени. Эта форма труда сейчас занимает преобладающее место, ею охвачено 66,9% работающих. Решения о создании бригад принимаются на общих собраниях трудовых коллективов. Бригады избирают из своего состава советы и дают согласие на назначение бригадиров. На обсуждение в бригадах выносятся вопросы комплектования бригады, планирования и организации работы, оплаты и стимулирования труда, повышения квалификации и обучения смежным профессиям, воспитания членов коллектива и другие.

При обсуждении своих производственных планов бригады часто вносят администрации цеха предложения о возможности выполнения заданий меньшей численностью, об улучшении качества продукции.

Повысилась также требовательность коллектива к специалистам инженерно-технических и экономических служб, начальникам цехов, мастерам, бригадирам. Они стали чаще советоваться с рабочими по важнейшим производственным и социальным вопросам.

Инициатором практического внедрения Закона СССР о трудовых коллективах стал коллектив цеха № I, где прежде других разработали "Положение о коллективной ответственности бригад за состояние производственной и технологической дисциплины". В основе "Положения - гласность и оперативность в разборе каждого случая нарушения дисциплины, который должен проводиться на собрании бригады. Оговорены штрафные санкции, применяемые к бригаде в целом и к отдельным наруши-

телям: уменьшение размера премии, начисляемой по сдельно-премиальной системе и др. Предусматривается увеличение размера премии до 50% тем участкам, которые в течение отчетного периода не имеют нарушений и перевыполняют плановые задания.

Таким образом, повышена роль бригады, коллектив которой не только контролирует работу каждого члена, но и учит добросоветно относиться к делу и строже спрашивать за нерадивость. Здесь, в этих первичных звеньях трудовых коллективов, явственно ощущается возросшее чувство хозяина производства.

М.М.Юрченко,
председатель профкома производственного объединения "Средазэлектроаппарат"

Изменение форм и методов работы первичных профсоюзных организаций в условиях возрастания роли трудовых коллективов на современном этапе

Существенное изменение оценочных показателей производственно-хозяйственной деятельности предприятий и объединений электротехнической отрасли в новых экономических условиях поставило принципиально новую задачу в организации внутризаводского социалистического соревнования.

На первый план вышли такие критерии оценки, как выполнение плана реализации с учетом поставок по заключенным договорам, повышение производительности труда, выполнение государственных заданий с наименьшими затратами трудовых и материальных ресурсов, качественные показатели.

Если, например, раньше социалистические обязательства были прежде всего нацелены на выполнение таких объемных показателей, как выполнение и перевыполнение плана реализации, товарной и нормативно чистой продукции, то в настоящее время на первое место становится выполнение, а не перевыполнение напряженного, с высокими темпами, сбалансированного по всем технико-экономическим показателям плана.

Известно, что ошибки в сбалансированности годовых и пятилетних программ по номенклатуре, объемным показателям, ма-

териально-техническим ресурсам, неувязки с производственными мощностями, планом техперевооружения, новыс строительством, научно-техническими программами, социально-бытовыми условиями трудящихся приводят к серьезным трудностям в работе трудового коллектива.

Нацеленность социалистического соревнования на перевыполнение объемных показателей приводит порой на предприятиях к разбалансированию плана.

На наш взгляд, недопустимо, когда предприятие иной раз выполняет план по объемным показателям на II0% и при этом не выполняет план по номенклатуре, поставкам, прибыли. Ведь на сверхплановую продукцию нет договоров, это работа на склад, замораживание оборотных средств, нерациональное отвлечение материальных и трудовых ресурсов.

В новых экономических условиях большое значение приобретает реальный, напряженный и сбалансированный план, который нужно выполнять, а не перевыполнять. Из социалистических обязательств заводов и объединений нужно исключить объемные показатели и социалистические обязательства повернуть на достижение качественных показателей. Стопроцентное выполнение государственных заданий по поставкам продукции с наименьшими потерями трудовых и материальных ресурсов, с высокими качественными показателями.

А.В.Васильев,
Научный центр ВЦСПС

Повышение роли общих собраний в свете Закона о трудовых коллективах

Законом о трудовых коллективах повышен статус общего собрания трудового коллектива, которое имеет право непосредственно осуществлять полномочия трудового коллектива, а решения, принятые в соответствии с его полномочиями и действующим законодательством, являются обязательными для членов коллектива и администрации. Таким образом, закон придал общему собранию

черты органа государственного управления, а принимаемым им постановлениям – свойства управленческих решений.

Как орган, имеющий право осуществлять управление, общее собрание обладает определенной компетенцией. Законом определены вопросы, которые может рассматривать только собрание и принимать по ним обязательные решения. К их числу относятся: утверждение правил внутреннего трудового распорядка, принятие коллективного договора, встречных планов и социалистических обязательств.

Поскольку в соответствии с законом постановления общего собрания приобрели черты управленческих решений, по-видимому, необходимо соответствующее изменение их формы и содержания. В отличие от практики, действовавшей до принятия закона, когда постановления собраний носили общий, нередко декларативный характер, теперь, по нашему мнению, они должны содержать: а) точный перечень мероприятий, которые должны быть выполнены; б) сроки их проведения в жизнь; в) обеспеченность материальными, трудовыми и иными ресурсами; г) фамилии лиц, ответственных за реализацию мероприятий; д) меры поощрения и взыскания, которые могут быть применены в зависимости от итогов работы.

Исходя из задачи профсоюзов по широкому вовлечению трудящихся в управление производством, развитию социалистической демократии, по нашему мнению, должна быть выделена самостоятельная функция профсоюзов в процессе подготовки и проведения общих собраний трудовых коллективов. Видимо, профсоюзные комитеты предприятий должны постоянно заниматься совершенствованием организации их подготовки и проведения, повышением активности участников собраний, развитием критики и самокритики, деловым решением поставленных вопросов с целью усиления влияния общих собраний на жизнь и деятельность трудовых коллективов. Они также должны проводить систематические проверки выполнения администрацией решений общих собраний.

З.В.Гагарина, Т.М.Курцева,
Высшая школа профсоюзного
движения им. Н.М.Шверника

О повышении эффективности использования рабочей силы на предприятии

Важной формой деятельности трудового коллектива по повышению эффективности использования рабочей силы является организация работы, направленной на увеличение коэффициента сменности оборудования. К примеру, на заводе автоматических линий им. 50-летия СССР разработаны, доведены до цехов и успешно выполняются дифференцированные по видам оборудования контрольные задания по повышению сменности его работы, выводу и замене морально устаревшего, физически изношенного и излишнего оборудования на период 1984-1990 гг.

Наиболее ценным в организации этой работы на заводе является ее конкретность, адресность, определенные сроки проведения, комплексный и системный подход. Проводимая работа способствовала тому, что рост объема производства достигнут без увеличения численности, за счет повышения времени производительной работы оборудования, развития многостаночного обслуживания и совмещения профессий.

Немаловажное значение для эффективного использования рабочей силы на предприятии имеет сокращение текучести кадров, создание стабильных трудовых коллективов. Этому способствует умелая организация социалистического соревнования между цехами.

Снижение суммарных трудозатрат на производство конечного продукта как результативность рационального, экономного использования рабочей силы на предприятии, достигается также за счет такого новшества, как внутрипроизводственное совместительство. Такой эксперимент с разрешения Госкомтруда СССР и ВЦСПС проводится на ряде предприятий. Его целью является представление более широких прав трудовым коллективам, руководителю предприятия по дополнительному привлечению работни-

ков своего предприятия в свободное время к работе в составе бригад, создаваемых для выполнения срочных ремонтных, погрузочно-разгрузочных и других работ, не обеспеченных рабочими кадрами. Как свидительствует практика таких московских предприятий, как завод режущих инструментов "Фрезер" им. М.И.Калинина, завод "Станкоагрегат" и др., для успешной организации внутреннего совместительства следует составить перечень работ, не обеспеченных необходимыми кадрами, установить размер оплаты за их выполнение на основе нормированных заданий.

Разрешение на совместительство обычно дают начальники цехов и профсоюзные комитеты после детального изучения возможностей и способностей каждого работника.

Н.Н.Дмитриев,
Научный центр ВЦСПС

Повышение роли трудовых коллективов в сокращении ручного труда

Среди причин сохранения высокой численности рабочих, занятых ручным трудом, – медленный, эволюционный процесс внедрения достижений научно-технического прогресса, преимущественно путем совершенствования действующих технологий, частичной модернизации машин и оборудования, значительное отставание уровня механизации вспомогательного производства от механизации основного производства, наличие большого количества морально и физически устаревшего оборудования, недостатки в управлении процессом сокращения ручного труда.

Так, анализ более чем двадцати коллективных договоров предприятий в восьми регионах страны показал, что в X и XI пятилетках практически не изменился перечень профессий рабочих и работ, оплачиваемых по тарифным ставкам, установленным для рабочих с вредными условиями, несмотря на определенную работу по механизации и автоматизации производства.

Если на ряде предприятий, в отдельных отраслях имеет место процесс значительного высвобождения рабочих, то это в подавляющем большинстве процесс условного высвобождения. Даже в передовой по вопросам автоматизации производства часовой промышленности абсолютное высвобождение рабочих на порядок ниже условного. По данным Всесоюзного промышленного объединения "Союзчаспром" в 1985 г. половина заводов часовой промышленности не выполнили плановые задания по абсолютному сокращению ручного труда.

Эффективным средством воздействия трудовых коллективов на ускорение НТП и на этой основе сокращения применения ручного труда является социалистическое соревнование.

В целях усиления роли социалистического соревнования в сокращении ручного труда предлагается предусматривать в условиях соревнования выполнение заданий по абсолютному сокращению численности рабочих в каждом первичном трудовом коллективе принимать социалистические обязательства за превышение плановых заданий по сокращению ручного труда на год и пятилетку в целом, повсеместно распространять опыт ВАЗа по включению таких обязательств в государственный план.

В целях усиления влияния профкомов на ускорение НТП целесообразно в положении о порядке заключения колдоговоров предусмотреть разработку специального раздела, устанавливающего взаимные обязательства администрации и трудового коллектива по выполнению целевых комплексных программ сокращения ручного труда, по разработке мероприятий по социальному ускорению научно-технического прогресса на предприятии.

М.С.Черненко, М.С.Бабич,
Киевский государственный
университет

Роль производственного трудового коллектива в решении научно-технических проблем

Темпы и результативность научно-технического прогресса определяются не только новыми открытиями в науке и изобретениями в технике, но и применением их в производстве материальных благ, т.е. быстрым совершенствованием механизма внедрения результатов научных рекомендаций в действующее производство (в чем особую роль играет творческая активность трудового коллектива). "Успех любого дела в решающей мере определяется тем, - подчеркивалось М.С.Горбачевым на XXУП съезде КПСС, - насколько активно и сознательно участвуют в нем массы" (Правда, 1986, 26 февраля). Материализация идей непосредственно на производстве в значительной мере предопределяет содержание деятельности производственных трудовых коллективов, их роль и место в осуществлении данного процесса.

Именно в процессе труда каждого работника осуществляется дальнейшее совершенствование, качественное и количественное преобразование отдельных элементов научно-технического прогресса, его систем, оптимизируются и конкретизируются связи между ними. При использовании отдельных орудий и предметов труда, энергии, вспомогательных материалов, каждый работник вносит определенные усовершенствования в их реконструкцию, раскрывает их положительные и негативные свойства, находит пути их дальнейшего развития, выявляет необходимость их принципиального преобразования. В конечном счете именно непосредственные исполнители способны быстро понять сущность научно-технических новшеств и видеть конечный результат.

Именно через трудовую деятельность производственных коллективов происходит постоянное накопление знаний, связанных с процессами развития науки и техники, профессионального опыта, определяются потребности в дальнейшем совершенствовании способности к труду. Сама природа коллективного производства

предполагает развитие творческой инициативы трудящихся, использование коллективного разума, совместных действий, что является существенным фактором решения задач органического соединения достижений научно-технической революции с преимуществами социализма.

Производственные трудовые коаллективы одновременно являются и создателями и потребителями новой техники, научной и контрольной аппаратуры, приборов и т.п. Как производители новой техники производственные трудовые коллективы ориентируются на создание принципиально новых машин, станков, в которых заинтересованы коллективы-потребители, поскольку их использование позволяет повысить техническую оснащенность производства, производительность труда, качество выпускаемой продукции. Поэтому коллектив-производитель качественно новой техники должен работать на конкретного потребителя этой техники. В противном случае принципиально новая техника и технология не будут своевременно и надлежащим образом использованы, а это, как правило, сказывается на выполнении плана на всех уровнях. Отсюда, недостаточно высокие темпы внедрения в производство достижений науки, техники, передового опыта.

Б.Н.Жоголов,
председатель профкома Никитовского ртутного комбината

Опыт организации движения за экономию и бережливость в условиях производственного объединения

Снижение расхода материалов и топливно-энергетических ресурсов является одним из основных пунктов социалистических обязательств, начиная от бригады и кончая комбинатом. Нацеленность условий соревнования на улучшение конечных, качественных показателей помогает достигать хороших результатов.

Особое внимание уделяется осуществлению организационно-технических мероприятий, разработанных на комбинате по рациональному использованию сырья, материалов и топливно-энер-

гетических ресурсов. Профсоюзный комитет осуществляет постоянный контроль за их выполнением. Боевыми организаторами в походе за экономию материальных и топливно-энергетических ресурсов выступают профсоюзные группы. Смотры работы профсоюзных групп по экономии материальных и топливно-энергетических ресурсов и подведение итогов проводятся ежемесячно.

Экономному и рациональному использованию сырьевых, материальных и топливно-энергетических ресурсов в значительной мере способствуют внедренные на комбинате малоотходные и безотходные технологии.

Всесоюзное общество рационализаторов и изобретателей систематически проводит конкурсы на лучшее рационализаторское предложение, направленное на эффективное использование сырья, материалов и топливно-энергетических ресурсов.

Весьма значителен вклад рационализаторов и изобретателей в общую копилку, в ходе смотра ими было подано свыше 80% всех предложений, внедрение которых позволило получить свыше 85% всей экономической эффективности.

Г.Н.Черкасов,
Ленинградский финансово-экономический институт им.
Н.А.Вознесенского

Бригадная форма организации труда и совершенствование управления социально-экономическим прогрессом

Несмотря на достаточно длительный срок, прошедший со времени принятия Закона о трудовых коллективах, он, к сожалению, еще не сыграл заметной роли в развитии и совершенствовании бригадной формы и активизации всей системы коллективного самоуправления. Об этом, в частности, говорит сравнительно небольшая роль советов бригад и советов бригадиров, которую они играют на многих предприятиях. В ряде случаев мастера и другие линейные руководители подменяют бригадиров и советы бригад в решении вопросов организации труда, распределения заработка, морального поощрения работников и др. Тем самым подрывается самая серьезная основа коллективной организации

труда – тесная взаимосвязь интересов отдельного работника с интересами первичного коллектива бригады, интересами предприятия и общества в целом.

Вследствие определенного консерватизма ряда министерств и ведомств в развитии самостоятельности предприятий, медленно совершенствуется система управления предприятиями и сдерживается широкое участие советов бригадиров в этом управлении (по опыту Калужского турбинного завода). Это же сдерживает и широкое распространение внутризаводского, а следовательно, и внутрибригадного хозрасчета и коллективного подряда.

Т.М.Исмагулов
Джезказганский горно-металлургический комбинат

Развитие бригад нового типа как одна из форм самоуправления трудовых коллективов

Реализуя установки партии и правительства на развитие новых форм и методов хозяйствования в промышленности, дальнейшую демократизацию производства, партийные, хозяйственные органы, профсоюзные, комсомольские организации трудовых коллективов создают условия для плодотворного труда подрядных коллективов.

В бригадах нового типа заложены стимулы, воспитывающие у рабочих коллективизм, социалистическую предприимчивость, заботу о конечных результатах хозяйствования. Под влиянием бригадного подряда совершенствуются социально-психологические качества коллективов, людей, их коллективистские черты характера. У тружеников развиваются отношения дружбы и товарищеской взаимопомощи, повышается трудовая и технологическая дисциплина, возрастает личная ответственность перед коллективом за своей трудовой вклад и общие результаты производства, обеспечивая гармоническое сочетание личных и коллективных интересов.

Активизировали свою деятельность партийные и профсоюзные группы бригад. Выросла партийная прослойка среди членов коллективов, возросла их общественная и политическая активность.

Возросший образовательный и профессиональный уровень руководителей и членов бригад изменил уровень хозяйствования. Получило развитие соцсоревнование, активизировались поиски изобретателей и рационализаторов.

Бригады и другие коллективы, работающие на подряде, подхватывают и внедряют все новое, передовое, успешно сотрудничают с научно-исследовательским и институтами.

Как показывает опыт под влиянием бригадного подряда углубилась двнутрихозяйственная демократия рабочих. Они самостоятельно устанавливают распорядок дня, продолжительность рабочего времени, утверждают графики отпусков и т.п.

Функции бригад нового типа на практике проявляются в конечном итоге как вовлечение их членов в управление производственным процессом.

Общее собрание, советы бригады и бригадиров приобрели новый, более высокий статус, обеспечивая участие трудового коллектива в управлении производством непосредственно.

Все большее значение для выполнения бригадами функций самоуправления приобретают советы бригад. Они активно участвуют в составлении хозрасчетных заданий, управлении производством, организации соревнования, учета и оплаты труда, подведении итогов трудового соперничества, определении победителей, выработке форм материального и морального поощрения.

Анализ практики позволяет сделать вывод о том, что бригады нового типа в промышленном производстве являются действенной формой самоуправления трудовых коллективов.

А.Е.Жолкевич, С.Д.Царик,
Научный центр ВЦСПС

Расширение демократических основ планирования и оценки труда в бригадах

В условиях широкого развития бригадной формы организации и стимулирования труда коллективный труд невозможен без планирования и участия в нем рабочих, без их инициативы и активности. Практика многих передовых предприятий убедительно свидетельствует о происходящей в последние годы дальнейшей демократизации производства путем привлечения трудящихся к планированию и оценке труда на основе внедрения личных производственных планов рабочих в бригадах. Эти планы позволяют каждому рабочему четко представлять меру своего участия в производстве, объективно и справедливо определять в трудовых коллективах бригад моральные и материальные стимулы.

В большинстве методических документов, разработанных и применяемых на 100 обследованных нами производственных объединениях и предприятиях, содержится указание о разработке производственных планов рабочих в бригадах. В них показываются пути поиска внутренних резервов производства, намечается организационно-технические и другие мероприятия, повышающие производительность труда, определяются потенциальные возможности роста профессионального мастерства рабочих.

Порядок принятия личных производственных планов рабочими в бригадах, обследованных нами предприятиях, принципиально отличается от практики, существующей в условиях индивидуальной организации труда. Это обусловлено полномочиями производственных бригад, предоставленными им Законом СССР о трудовых коллективах. Личные производственные планы рабочих являются составной частью планов, доведенных бригадам. Однако каждым членом бригады они принимаются после обсуждения их в бригаде или на заседании ее совета. При этом по инициативе всей бригады или ее совета в них могут быть внесены коррективы, способствующие обоснованности лич-

ных производственных планов. Активную работу в этом направлении проводят цеховые профсоюзные комитеты и профгруппы, созданные в большинстве бригад нового типа.

Опыт передовых предприятий по применению личных производственных планов доказал целесообразность их внедрения в коллективах бригад. Однако это эффективное средство повышения активности рабочих и важный рычаг укрепления демократических основ производства используется еще недостаточно. На целом ряде предприятий бытует мнение, что личные производственные планы противоречат принципам коллективного труда. Эта неверная позиция нередко приводит к тому, что в бригадах обезличиваются отдельные рабочие, медленно растет производительность труда, имеет место уравнительность в распределении общебригадного заработка.

Л.Н.Артемьев
Научный центр ВЦСПС

Совет бригады как организационная форма развития самоуправления в трудовом коллективе

В последние годы на промышленных предприятиях страны широкое развитие получила бригадная форма организации труда.

Планами предприятий намечен комплекс мероприятий, призванных использовать преимущества бригадного метода, особенно на тех участках производства, где ранее преобладала индивидуальная организация труда. Руководители предприятий совместно с профкомами осуществляют меры по созданию новых и улучшению работы действующих бригад.

В коллективных договорах предусматриваются взаимные обязательства администрации, коллективов рабочих и профсоюзных комитетов по развитию и повышению эффективности бригадного метода.

На большинстве предприятий разработаны Положения о производственной бригаде, бригадире, совете бригады, созданы постоянно действующие комиссии, координационные советы по распространению и повышению эффективности бригадных форм организации и стимулирования труда.

В условиях бригадной формы организации и оплаты труда бригада, с одной стороны, является первичным звеном управления, а с другой – первичной ячейкой трудового коллектива, вследствие чего она обладает определенной организационной структурой и руководством.

Анализ практики управления бригадами ряда промышленных предприятий показывает, что на большинстве предприятий непосредственными руководителем первичного трудового коллектива является бригадир, не освобожденный от основной работы.

В ряде случаев в бригаду объединены все рабочие производственного участка и руководство бригадой возлагается на мастера (начальника участка). Такая форма управления бригадой целесообразна только тогда, когда бригада создается на базе производственного участка со строго регламентированными технологическими процессами и режимами работы оборудования и повременной оплатой труда рабочих.

Совет бригады избирается открытым голосованием на один год из числа наиболее авторитетных и квалифицированных рабочих.

Советы рассматривают следующие вопросы: определение размеров заработка и премий, выплачиваемых за результаты работы с учетом реального вклада каждого; представление членов бригады к установлению надбавок и доплат за профессиональное мастерство и совмещение профессий; выдвижение рабочих на присвоение более высокого квалификационного разряда; определение победителей социалистического соревнования.

Кроме того, совет рассматривает проекты производственных планов, разрабатывает встречные планы и мероприятия, обеспечивающие их выполнение, подготавливает с учетом мнения коллектива предложения о пересмотре действующих норм, изменении численности и профессионально-квалификационного состава, помогает членам бригады осваивать нормы, передовые приемы и методы труда. По представлению бригадира рассматриваются и утверждаются КТУ.

В целях усиления коллективной заинтересованности и повышения ответственности за эффективное использование живого труда, материальных и финансовых ресурсов в бригадах вводится хозрасчет. Таким бригадам дополнительно устанавливаются плановые показатели по использованию оборудования, сырья, материалов, инструмента, топлива, т.е. показатели по тем видамд сырья и материалов, на экономию которых коллектив бригады может оказывать непосредственное влияние.

В своей деятельности советы отчитываются перед коллективами бригад. Общественной природе советов бригад соответствуют демократические способы их формирования, однако имеются случаи, когда они комплектуются администрацией, что отрицательно сказывается на развитии активности рабочих. На ряде предприятий некоторые руководители все еще проявляют сомнение в способностях бригад и в необходимости доверить им самостоятельное решение отдельных организационных проблем.

Коллективные формы организации и стимулирования труда служат импульсом к повышению трудовой и социальной активности работников. Они способствуют освоению смежных профессий, бережному расходованию материалов и эффективному использованию техники, развитию рационализаторской деятельности, укреплению трудовой дисциплины, снижению текучести кадров, улучшению социально-психологического климата в бригаде.

А.И.Байбаков
Научный центр ВЦСПС

Советы трудовых коллективов как форма социалистического самоуправления

Выбор форм и методов участия трудовых коллективов в управлении должен вестись с учетом, прежде всего, зрелости объективного механизма заинтересованности в таком участии. Речь идет о том, что параллельно созданию объективного механизма экономической заинтересованности трудовых коллективов по участию в управлении предприятиями должно идти со-

вершенствование организационной структуры участия трудящихся в управленческом процессе, которое предусматривает как развитие деятельности уже существующих, так и создание новых представительных органов трудовых коллективов. Переход к более зрелым организационным формам участия трудящихся в управлении может быть производственный совет.

Каждому уровню управления присущи определенные методы воздействия, т.е. способы реализации управленческих решений. Поэтому представляется целесообразным создание производственных советов как форм участия трудовых коллективов в управлении на всех уровнях с приданием им строго определенных полномочий.

Так, например, в условиях применения коллективного подряда к компетенции производственного совета предприятия могут быть отнесены следующие вопросы:

- определение системы нормативов всех подразделений в системе оплаты за конечные результаты деятельности в пределах общего норматива, установленного предприятию, и доведение ее до сведения коллективов подразделений (вынесение этого вопроса на утверждение общего собрания);

- оценка работы каждого подразделения в зависимости от конечных результатов деятельности предприятия, содействия работы смежных подразделений (что имеет важное значение с точки зрения обеспечения ритмичности на производстве), показателей деятельности данного подразделения;

- определение коэффициента трудового вклада коллектива каждого подразделения с последующим его утверждением на общем собрании;

- определение системы показателей корректировки общего фонда заработной платы каждого подразделения с учетом его специфика в установленных предприятию пределах;

- определение и утверждение фактического размера оплаты труда каждому подразделению;

- осуществление контроля за порядком и правильностью распределения заработной платы по подразделениям.

Что касается производственного совета структурного подразделения, то в его компетенции могут находиться, с на-

шей точки зрения, такие вопросы, как оценка работы бригад (если таковые имеются в данном подразделении), участков; определение коэффициента трудового участия каждого члена данного подразделения; определение нормативов формирования фондов оплаты труда рабочих бригад, участков, системы показателей корректировки; контроль за распределением заработной платы в подразеделениях.

Таким образом через деятельность производственных советов может быть обеспечена реализация полномочий трудовых коллективов в части распределительных отношений, что имеет важное значение не только с точки зрения развития демократических начал на производстве, но и их совершенствование.

И наконец, развитие производственного самоуправления предполагает разработку и внедрение принципиально нового механизма информационного обеспечения трудовых коллективов. Участие трудящихся в управленческом процессе невозможно без наличия четко функционирующей системы информации, без соответствующего знания каждым тружеником состояния дел на участке, в цехе, на предприятии, без соответствующей информации по тому или иному направлению деятельности.

А.Н.Комозин,
Научный центр ВЦСПС

Советы бригадиров и дальнейшая демократизация управления производством

Присущий практике социалистического хозяйствования демократизм вылился в новую форму участия трудящихся в управлении производством, через советы бригадиров цеха и предприятия. Непосредственным толчком к созданию советов бригадиров послужило внедрение бригадных форм организации и оплаты труда, повысивших заинтересованность рабочих в конечных результатах работы, а вместе с тем и их "управленческую" активность. Опыт передовых предприятий, таких как ПО "Калужский турбинный завод", показывает, что советы бригадиров вносят большой вклад в повышение организованности работы подразделений предприятия, (участков, бригад, цехов).

Вместе с тем, социологическое исследование, проведенное Научным центром ВЦСПС в 1985 г. на 20 предприятиях двух союзных (Минэлектротехпром и Минтяжмаш) и одного республиканского (Минместпром Литовской ССР) министерств, выявило, что эффективность советов бригад и советов бригадиров, если брать в целом, невелика. Во-первых, советы бригад и советы бригадиров не получили еще повсеместного распространения. Во-вторых, нередко они носят формальный характер. На обследованных нами предприятиях лишь 40% рабочих отметили, что в бригадах активно действуют советы. На слабую работу цеховых советов бригадиров (там, где они есть) указали 27,6% опрошенных рабочих, 36,1% рабочих указали, что в их цехе нет советов бригадиров, а на активное участие советов бригадиров цеха в решении всех самых важных вопросов организации и оплаты труда бригад указали только 15,3% рабочих.

Невысокая эффективность работы советов бригадиров на многих предприятиях объясняется, на наш взгляд, двумя причинами: во-первых, отсутствием экономического механизма, связывающего работу отдельных бригад с работой подразделений более высокого уровня (цеха, предприятия, объединения) на основе стабильных

нормативов, во-вторых, отсутствием четкой регламентации прав, обязанностей советов бригадиров и механизма осуществления своих полномочий.

Рассмотрим это подробнее.

О слабой зависимости труда и вознаграждения отдельных рабочих с коллективом предприятия говорят следующие данные социологического исследования. Большинство рабочих (6I,I%) не знают ни одного случая, когда бы зарплата рабочего снижалась из-за плохой работы предприятия в целом. Только пятая часть опрошенных рабочих (I9,5%)сказали, что хорошо знают, как формируется фонд материального поощрения предприятия (ФМП), и почти столько же (I7,8%) ответили: "Не знаю, потому что ко мне это не относится".

При существующем механизме внутризаводского планирования и стимулирования далеко не все рабочие ощущают необходимость коллективной ответственности за результаты работы цеха, предприятия в целом. Так, если 76,0% рабочих указали, что их зарплата должна в большой степени зависеть от результатов работы бригады, то необходимостью такого рода зависимости от результатов работы цеха признали уже менее половины рабочих (44,5%), от результатов же работы предприятия - лишь 32,2%. Эти данные получены на предприятиях, работающих в условиях эксперимента, где имеются объективные предпосылки для перестройки внутризаводского планирования и стимулирования труда. Нормативный способ образования фонда заработной платы и фонда материального поощрения дает возможность избежать уравнительности в оплате работников отдельных подразделений предприятия, планирования им заданий "от достигнутого" уровня. Однако для этого необходимо, чтобы нормативный способ образования фондов стимулирования был "доведен" до уровня цехов и бригад. Пока имеются лишь отдельные попытки перестройки внутризаводского экономического механизма на этой основе. О том, что принципы эксперимента сработали далеко не в полной мере, говорит следующий факт. Пока только I5,0% рабочих считают необоснованным мнение о том, что им невыгодно значительно перевыполнять нормы выработки, так как это ведет к автоматическому снижению расценок, большая же часть рабочих или полностью согласна с этим мнением (36,3%), или считает, что оно имеет под собой определенные основания (29,I%).

Другая причина, сдерживающая эффективную работу советов бригадиров, как уже говорилось, - организационно-правовая. Прежде всего это относится к статусу советов бригадиров. Какое место должны занимать советы бригадиров в административной структуре управления, среди существующих общественных организаций? С одной стороны, совет бригадиров - еще одна общественная организация, такая как, например, ПДПС, с другой - речь идет о советах руководителей первичных трудовых объединений (бригад), т.е. здесь налицо производственный характер организации, работа которой зависит уже не только от инициативы отдельных работников. Третий немаловажный аспект - это то, что советы бригадиров представляют в трудовом коллективе основную социальную группу - рабочих. В настоящее время статус советов бригадиров определен следующим образом: это постоянно действующие совещательные органы, создающиеся при соответствующих руководителях: начальнике цеха, директоре предприятия, объединения. Согласно такому определению их статуса, решения советов бригадиров, утвержденные соответствующими руководителем, принимают силу приказа (распоряжения) и становятся обязательными к исполнению всеми работниками.

Нам представляется, однако, что место и роль советов бригадиров должны значительно возрасти. Во-первых, в связи с усилением хозяйственной самостоятельности и материальной ответственности предприятий (объединений) за результаты своей деятельности. Это предполагает усиление самостоятельности и ответственности всех подразделений трудового коллектива, в том числе и, может быть, прежде всего, бригад. Начало этому положено экономическим экспериментом.

Во-вторых, значительно более последовательным осуществлением полномочий, предусмотренных Законом СССР о трудовых коллективах. Здесь, как показали результаты нашего исследования, имеются существенные недоработки. Так, вряд ли можно считать нормальным, что лишь 10,8% рабочих (из числа опрошенных) участвовали в разработке и обсуждении проектов перспективных и текущих планов экономического и социального развития предприятий, в заслушивании администрации о ходе выполнения планов и договорных обязательств - 35,6% рабочих, в разработке коллективных договоров - 31,3%, выдвижении работников цеха, предприятия для морального и материального поощрения - 21,0%, постановке вопро-

са о привлечении к ответственности нарушителей трудовой дисциплины – 17,6% и т.д.

Изучение опыта создания советов бригадиров на промышленных предприятиях показало, что значительные трудности практические работники испытывают при формировании и организации работы советов.

В.Ю.Сокольников,
Центр НОТ и УП
Минпищепрома РСФСР

Бригадное самоуправление: опыт экспериментального исследования

Самоуправление бригады рассматривается нами как способ организации совместной деятельности ее членов, важнейшей характеристикой которого выступает участие членов бригады в принятии и реализации управленческих решений, значимых для достижения целей совместного труда. Вместе с тем, самоуправление выступает и как специфическая совместная управленческая деятельность членов бригады.

Объектом исследования являлись бригады нового типа на предприятиях пищевой промышленности РСФСР. Проведено сплошное изучение бригад основного производства. Трех предприятий различных отраслей пищевой промышленности. Изучены 42 бригады общей численностью 521 человек. Обработка результатов исследования проводилась с использованием ЭВМ.

В процессе исследования выявлена система взаимосвязанных критериев развитости бригадного самоуправления. Этими критериями являются: а) высокая активность во всех сферах жизнедеятельности коллектива не только бригадира и членов, но и остальных членов бригады; б) общественно значимая мотивация этой активности; в) высокая подготовленность членов бригады к самоуправлению; г) развитость системы авторитетных отношений в бригаде, предполагающих не только высокую авторитетность органов самоуправления, но и высокую авторитетность остальных членов бригады – внутреннее признание за ними со стороны бригадира и членов совета бригады права участвовать в принятии ответственных решений и оценивать значимые обстоятельства совместного труда.

Эмпирически доказана взаимосвязь развитости самоуправления в бригадах с развитием в них социально-психологических отношений. Усредненный показатель развития отношений для бригад с высокоразвитым самоуправлением оказался равным 4,67, а для остальных бригад - 2,8I.

И.Н.Байбакова,
МГУ им. М.В.Ломоносова

Развитие коллективных форм организации труда

Установка и превращение в XI пятилетке бригадной организации труда (БОТ) в ведущую форму по показателю объединения числа рабочих в бригады в основном выполнена. Несмотря на то, что процесс пока не достиг важных качественных параметров и еще далек от возможного оптимума, он во многом уже начал выполнять возлагаемые на него ожидания. Свидетельство тому - достигнутый в бригадах социально-экономический эффект.

Основные социально-экономические результаты бригадного труда могут быть выражены системой соответствующих показателей. Причем теоретически допустимая гамма показателей значительно шире, чем применяемая практически. Это обусловлено ограниченностью круга показателей внутризаводской отчетности, а также сложностью замера их в процессе обработки социологической информации. Тем не менее получение достаточно репрезентативных характеристик, как показал ряд исследований, возможно. Вполне надежно использование следующих экономических показателей: процент выполнения производственного задания, рост производительности труда, сдача продукции с первого предъявления, потери от брака, потери рабочего времени. среднемесячная зарплата, сверхурочные работы и другие. Из числа социальных показателей были отобраны: количество участвующих в рационализации и изобретательстве, текучесть кадров, количество прогулов, взаимозаменяемость, участие в управлении, количество привлеченных к общественной работе, активность в социалистическом соревновании.

Эффективность БОТ изучалась сравнением перечисленных социально-экономических характеристик у работающих в бригадах и индивидуально. Было обнаружено, что уже в первые годы XI пятилетки бригадные коллективы заявили о весьма высокой социально экономической потенции: значение большинства сравниваемых по-

казателей были выше в бригадных коллективах. Однако перевес по некоторым показателям не всегда был значителен или вовсе отсутствовал.

БОТ как прогрессивная форма организации труда, обладая в большинстве случаев бесспорными преимуществами, не смогла пока реализовать все свои возможности по ряду причин: из-за избыточного увлечения количественным охватом в ущерб качественной проработке бригадных оргпроектов, некомплексности внедрения бригад по сквозным технологическим процессам, замедленного перевода на бригадные методы вспомогательных рабочих, слабой отрегулированности системы материальных и моральных стимулов, отставания внедрения прогрессивных технологий от запросов на более содержательный труд.

В дальнейшем укреплении и прогрессивном развитии БОТ принципиальное значение имеют две группы проблем.

Первая вытекает из сущности бригадного коллектива как относительно автономного образования, функционирующего на основе внутренне присущих ему социально-организационных принципов. Среди них первостепенное занчение имеет следующее.

Необходимо ускорить наращивание таких прогрессивных элементов организации внутрибригадного труда, как оплата труда по конечному результату, распределение зарплаты по КТУ, работа с бригадным клеймом качества, контролирующий все ресурсные составляющие хозрасчет, регулярно работающие органы бригадного самоуправления, активное межбригадное и внутрибригадное соревнование, плодотворное сотрудничество с ИТР. Исследования показали, что эти организационные начала предопределяют и экономический, и социальный эффект, а следовательно - обеспечивают реальный переход от бригад низшего типа к более развитым коллективам. При этом установлено: чем большее количество этих элементов применяется в бригаде, тем она эффективнее, хотя степень влияния их на отдельные итоговые показатели различна. Например, на участие в рационализации и изобретательстве более всего влияют договоры о творческом сотрудничестве с ИТР, на рост профессионального мастерства - договоры о соревновании со смежными бригадами, на сдачу продукции с первого предъявления - количество владеющих личным (бригадным) клеймом качества.

Бригада должна обеспечить более эффективное соединение средств труда и работников. Решению этой задачи во многом мо-

жет способствовать такое закрепление за бригадой оборудования, аппаратов, агрегатов, транспортно-погрузочных средств, управляющих систем, которое вело бы к неизбежности как вознаграждения за его эксплуатационную сохранность и максимальную загрузку, так и неотвратимости серьезных материальных санкций за порчу и снижение коэффициента использования или загрузки. Этому в немалой степени должны содействовать и более полные формы хозрасчета.

Необходимо максимально расширить поле управленческой деятельности бригады, выйдя из рамок только чисто производственных вопросов и подключив бригадные коллективы к решению как можно более широкого круга социальных проблем. Главное здесь - установление контроля за распределением внутриведомственных благ между бригадами по критерию трудового вклада с последующим распределением этих благ между членами бригады по тому же принципу. Представляется возможным развитие бригад в реализации социальных целей. Для формирования и углубления процессов интеграции общенациальных целей и ценностей уже сегодня имело бы большое значение участие бригад в решении ряда социальных задач, простирающихся и за рамки предприятий, а именно: шефство или контроль за работой объектов городской социфраструктуры: столовых, кафе, торговых точек, клубов и других.

Вторая группа проблем совершенствования бригадного труда вытекает из включенности бригад в общий хозяйственный механизм предприятия, а через него - отрасли и региона.

У.С. Шамсиев
председатель профкома Чирчикского трансформаторного завода им. 60-летия Союза ССР

Развитие бригад нового типа как одна из форм самоуправления коллективов

В условиях экономического эксперимента основной системой организации и оплаты труда стала бригадная форма.

В течении двух лет работы по эксперименту на заводе проведена большая работа по реорганизации старых и организации новых бригад. Количество бригад увеличилось вдвое и насчитывает в настоящее время 181 бригаду, где охвачено 79% рабочих завода. Это дало возможность применить на предприятии новую, более прогрессивную систему нормирования и оплаты труда, рационально стимулирующую как индивидуальные, так и коллективные результаты труда. Заинтересовывая труженика в повышении квалификации, бригадная форма организации труда создала предпосылки для роста производительности труда и улучшения качества изготовляемой продукции.

При формировании бригад профсоюзный комитет совместно с ОТиЗ на собраниях, в беседах стремился обеспечить реализацию трудовыми коллективами предоставленного им Законом права участвовать в решении вопросов комплектования бригад, планирования и организации труда, повышения квалификации работников. При этом немаловажную роль профком уделял выбору бригадира в бригадах, от которых во многом зависит успех работы коллектива бригады.

Бригады в основном комплектовались по технологическому принципу. Трудности мы встретили на тех участках, где прежде преобладали индивидуальные формы организации труда и применялась индивидуальная сдельщина. Здесь мы столкнулись с тем, что более опытные рабочие с высоким разрядом выполняли работу с более высокой расценкой, а менее опытному доставалась трудоемкая с меньшей расценкой работа.

Те рабочие, которые хорошо зарабатывали, отказались идти в бригады, мотивируя это тем, что они не должны "кормить" лодырей. Эту психологию не везде удалось переломить. Не созданы до настоящего времени бригады на намотке катушек в цехе обмоток и

магнитопровода, среди токарей на механическом участке, в механическом, ремонтно-механическом цехах.

Совершенствуя бригадную систему организации труда, пришлось продолжать освоение смежных профессий стропальщиков, наладчиков пайщиков, работа которых вошла в обязанности членов бригады. Ранее эти работы выполнялись отдельными, не заинтересованными в показателях бригад, рабочими. Так создавались комплексные бригады с привлечение в бригады рабочих-повременщиков по специальности крановщиков и транспортировщиков. Таких бригад на заводе насчитывается 87.

Согласно статье I8 Закона о трудовых коллективах производственная бригад избирает общественный орган - совет бригады. На нашем заводе такие советы созданы практически в каждой бригаде, исключая те, где численность не превышает 5 - 7 человек. Они помогают рабочим в разработке обязательств, содействуют их выполнению, предварительно подводят итоги соревнования. Мнение советов учитывается при распределении премий между членами бригад, определении кандидатов на звание "Лучший рабочий своей профессии", при переводе рабочих на более квалифицированную работу. Советы стали эффективной формой привлечения трудящихся к управлению производством, повышения их творческой активности, укрепления трудовой и общественной дисциплины.

Контролирует и координирует работу советов бригад и советов бригадиров цехов заводской совет бригадиров.

В производственных бригадах были созданы свои профсоюзные организации - профгруппы, объединившие членов каждой бригады. Это позволило профкомам цехов вести целенаправленную профсоюзную работу в каждой бригаде. Создание профгруппы облегчило по руководству бригадой. Профгруппорг и активисты профгруппы входят в состав совета бригады.

В.П.Пшеничный,
Высшая школа профсоюзного движения им. Н.М.Шверника

Экономико-математическая модель системы самоуправления в производственной бригаде

Экономический и социальный эффект бригадной организации труда зависит от уровня самоуправления в бригадах. Нами разработана типовая экономико-математическая модель системы самоуправления в производственной бригаде (ССУПБ).

В основу принципов самоуправления производственной бригады положены ее полномочия в соответствии с Законом СССР о трудовых коллективах: избрание общественного органа - совета бригады; участие непосредственно или через совет в решении вопросов комплектования бригады, планирования и организации ее работы, оплаты и стимулирования труда, воспитание членов бригады и др.

В обобщенном виде основные функции системы самоуправления сформулированы следующим образом: планирование, организация, контроль, анализ оценка и регламентирование деятельности.

Экономико-математическая модель имеет подсистемы: организационную, технологическую, техническую, экономическую, социально-психологическую и профсоюзную.

Для создания модели ССУПБ использован комплексный подход при оценке характеристик и признаков бригад.

Разработана классификация производственных бригад, в которой кроме организационных, технологических, технических и экономических признаков имеются и социально-психологические признаки.

Анализ и проектирование системы самоуправления тесным образом связаны с регламентом системы самоуправления, что сопряжено с поиском органов, уровней, оргструктур, технологии и процедур самоуправления с учетом организации, нормирования и стимулирования труда.

Так, например, при выборе системы материального поощрения требуется увязка личной и коллективной заинтересованности, чтобы результат последней был в прямой зависимости от конкретного трудового вклада каждого члена бригады.

И.В.Гавриленко,
председатель дорпрофсожа
Байкало-Амурской железной дороги, Тында
С.Я.Чуйко,
председатель профкома Управления Байкало-Амурской железной дороги

Роль дорожного комитета профсоюза в последовательном развитии социалистического самоуправления в трудовых коллективах Байкало-Амурской дороги

Для Байкало-Амурской железной дороги им. Ленинского комсомола, реализующей свою социально-экономическую функцию в условиях недостроенности дороги как целостного производственно-хозяйственного комплекса, отсутствия сформировавшихся трудовых коллективов с устойчивыми традициями трудовой и общественной деятельности, неразвитости производственной и социально-бытовой инфраструктуры и незавершившегося процесса формирования системы управления, задачи развития общественного самоуправления и производственной демократии весьма актуальны.

Требуемая мобилизация человеческого фактора может быть обеспечена в основном двумя путями: надлежащей организацией деятельности всех звеньев и уровней системы профессионального управления дороги; активным вовлечением в управление всеми сторонами деятельности трудовых коллективов всех тружеников дороги.

В этих условиях весьма значительным источником управленческого труда может стать сфера общественного, непрофессионального управления, в рамках которой развивается главным образом социалистическое самоуправление.

С этих позиций и подходит к вопросу развития самоуправления дорпрофсож БАМ ж.д., в практике работы которго по вовлечению в управление сложились к настоящему времени два основных направления: вовлечение в управление на базе трудовых коллективов (производственное направление) и вовлечение в управление по месту жительства. Это, в частности, связано с тем, что значительная часть работников дороги, обеспечивающих ее эксплуатацию, трудится и живет в отрыве от своих коллективов, в усло-

виях малой станции, оторванной от культурных центров магистрали.

Ведущими организационными формами, в рамках которых реализуется процесс вовлечения трудящихся дороги в управление, стали зародившееся на БАМе патриотическое движение "Я - хозяин магистрали", нацеленное на воспитание в каждом работнике дороги чувства рачительного хозяина магистрали века, и соревнование под девизом "Досрочно построим - досрочно освоим", направленное на обеспечение активного участия эксплуатационников в проектировании, строительстве и сдаче объектов дороги.

Р.Б.Тян,
Днепропетровский инженерно-строительный институт,
Н.С.Летников, М.Ф.Иванов,
Макеевский инженерно-строительный институт

Организация и планирование работы бригад нового типа в строительстве

В укрупненных бригадах существуют сложные проблемы по организации и планированию их работы, связанные, во-первых, с несогласованностью действий смежников в организационно-технологическом процессе создания конечной продукции, во-вторых, со слабой способностью таких бригад быстро перестраиваться организационно и надежно планировать свою работу в условиях динамичности строительного производства. Перед профсоюзными организациями в таких бригадах стоит задача по объединению личных и общественных интересов рабочих и ИТР в максимальном повышении производительности труда.

Решение названных проблем требует организации крупных комплексных бригад повышенной мобильности или бригад-комплексов, численностью 60 - 120 человек, отличающихся следующими признаками:

1. Наличие единой транспортной и комплектующей системы. За счет этого обеспечивается рост производительности труда в бригаде-комплексе путем развития ее способности к самоорганизации при сдаче объектов "под ключ". Данная способность достигается благодаря автономности и неразрывности технологической

цепочки "склад материалов -автотранспорт - организационное звено бригады - объект".

2. Организационная структура бригады-комплекса основана на принципах целевой и конструктивно-групповой специализации строительного производства. Организационная структура бригады - это совокупность организационных звеньев и организационных связей между ними в организационно-технологическом процессе строительства объектов годовой программы. Суть конструктивно-групповой специализации заключается в том, что в условиях разнотипности и рассредоточенности строящихся объектов ряд структурных элементов возводимых объектов на уровне "конструктив" объединяются в одну группу по признакам конструктивно-технологического подобия и готовности объекта к вводу в эксплуатацию. При этом определенная группа конструктивов, независимо от типов зданий, закрепляется за одним организационным звеном бригады, которое состоит из конструктивно-технологических звеньев (КТЗ). В отличие от традиционных технологических звеньев КТЗ рабочие владеют смежными профессиями в пределах данной группы конструктивов. Это позволяет организовать гибкое самоорганизующееся производство.

Л.С.Стукалов
Научно-исследовательский отдел
НОТ НПО "Автотранстехника"
Минавтотранса БССР

Совершенствование бригадной формы организации и стимулирования труда в ремонтном производстве на автотранспортных предприятиях Белоруссии

Для обеспечения управляемости укрупненные бригады подразделяются на звенья, в основе создания которых лежит выполнение технологически однородных работ по ремонту и обслуживанию подвижного состава. В качестве основных (оценочных) показателей плана звеньев устанавливается единый показатель, являющийся конечным результатом работы бригады.

Оплата труда рабочих в бригадах по текущему ремонту подвижного состава производится по единому наряду на определенный каждой бригаде (звену) годовой пронормированный объем работ и нормативный на этот объем работ фонд заработной платы с разбивкой по месяцам пропорционально плановому пробегу подвижного состава.

Надтарифная часть заработка является доплатой за работу с меньшей численностью при совмещении профессий, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ. Коллективу бригады на основании договора с администрацией гарантируется вся сумма нормативного фонда зарплаты при качественном выполнении установленного объема работ в заданные сроки, независимо от того, с какой численностью работников он выполнен.

Широкое распространение бригадного подряда ремонтных рабочих (83,3% от численности рабочих в бригадах) способствовало сокращению за годы XI пятилетки простоя автомобилей в ремонте в расчете на год с 67,7% до 57,5% на один автомобиль и обеспечило повышение готовности подвижного состава к эксплуатации на 3,5%.

Данная система оплаты позволила повысить заработок (с одновременным ростом производительности труда) и на таких непрестижных работах, как текущий ремонт подвижного состава.

Продолжительное время неблагоприятные условия труда здесь приводили к высокой текучести, не позволяли укомплектовать участок текущего ремонта квалифицированными кадрами.

И.С.Степанов
Высшая школа профсоюзного движения им.Н.М.Шверника

Участие трудящихся в разработке и внедрении плановых норм труда

Плановые нормы труда отражают общую цель трудового коллектива, которые на демократических началах устанавливают сами трудящиеся. Здесь следует подчеркнуть, что плановые нормы – это выражение самого коллектива. Обсуждаемая на собраниях трудовых коллективов на демократических началах, установленная норма становится законом для данного предприятия и подлежит неукоснительному соблюдению всеми его членами. При этом нормы труда являются необходимым компонентом установления конечных результатов работы каждого подразделения совместного труда. Эти нормы должны быть обязательно учтены в плане предприятия.

Можно привести множество примеров, когда трудящиеся принимают самое активное и непосредственное участие в установлении плановых норм труда. В строительстве, например, многие единые нормы разработаны на основе местных норм. Инициатива свердловских строителей в X пятилетке "Пятилетнее задание – с меньшим числом" помогла высвободить тысячи строителей и направить их на более важные стройки и предприятия, где ощущалась нехватка рабочей силы. Аксайский опыт пересмотра норм труда по инициативе трудящихся помог уточнить многие устаревшие нормы и на их основе разработать технически обоснованные нормы. Установлению долгосрочных плановых норм труда на демократических началах способствуют также внедрение научной организации труда на предприятиях, повышение эффективности бригадной формы организации и стимулирования труда непосредственно через советы бригад и бригадиров, участие трудящихся в распределении коллективного заработка с помощью КТУ, в распреде-

лении фонда экономического стимулирования, в укреплении дисциплины и повышении качества труда. Все эти и другие формы участия трудящихся в установлении научно обоснованных норм труда препятствуют субъективизму и волюнтаризму, позволяют учесть интересы трудовых коллективов в общегосударственном масштабе и направить усилия каждого его члена на достижение высоких конечных результатов.

И.А.Поляков, Г.М.Зущина,
А.Я.Грязнов, А.И.Рофе,
Н.В.Ясакова,
Высшая школа профсоюзного
движения им.Н.М.Шверника

Формы и методы реализации полномочий трудовых коллективов в организации и оплате труда

Кафедра экономики, организации и нормирования труда ВШПД ВЦСПС им.Н.М.Шверника проводила исследование использования, предусмотренных Законом СССР полномочий в области организации, нормирования и оплаты труда в научно-производственном объединении "Криогенмаш".

В этом объединении уже через несколько месяцев со дня принятия Закона СССР на конференции трудового коллектива была обсуждена и принята "Система практических мер по реализации полномочий Закона о трудовых коллективах". Эта система, в частности, предусматривала некоторые формы осуществления трудовым коллективом объединения, его структурными единицами и их подразделениями отдельных полномочий в области организации, нормирования и оплаты труда.

В текущем году в порядке эксперимента в объединении было принято решение образовать в цехах (самостоятельных участках), отделах, лабораториях, имеющих партийные и профсоюзные органы, советы трудового коллектива (СТК).

К практически вопросам функционирования СКТ подразделений относится:

– регулярное проведение в цехах, отделах, лабораториях отчетов их администрации о выполнении планов и обязательств;

- обсуждение и утверждение кадровых изменений в трудовом коллективе, и, в частности, расстановки низового звена руководителей, обсуждение характеристик по запросам;

- оценка деятельности должностных лиц и других членов трудового коллектива;

- утверждение материалов собраний трудовых коллективов участков, бригад по нарушителям трудовой дисциплины перед представлением в службу кадров;

- утверждение по итогам работы (месяц, квартал, год) коэффициента трудового участия каждого сотрудника для учета при определении его премии и другие вопросы.

Избрание совета трудового коллектива производится на общем собрании (конференции) цеха, отдела, лаборатории открытым голосованием ежегодно в январе и объявляется на Доске информации подразделения. В СТК входят руководитель подразделения, секретарь парторганизации (партгрупорг), председатель профбюро (цехкома), (профгрупорг), комсорг и в зависимости от численности коллектива до 15 наиболее авторитетных рабочих. Совет трудового коллектива созывается по мере необходимости (в нерабочее время) не реже одного раза в месяц. Решения совета считаются правомочными, если в нем участвует не менее 2/3 состава совета.

Нами по результатам исследования подготовлены рекомендации по участию трудового коллектива объединения, его структурных единиц и их подразделений в совершенствовании организации, нормирования и оплаты труда, которые могут быть положены в основу разработки этого положения.

В первом разделе этих рекомендаций раскрывается комплекс полномочий и прав трудовых коллективов, предоставленных Законом СССР, в области организации, нормирования и оплаты труда и перечисляются формы их осуществления.

Во втором разделе рекомендаций излагаются формы осуществления коллективом своих полномочий в области организации, нормирования и оплаты труда. Прежде всего, это вопросы, решаемые на собраниях (конференциях) трудового коллектива объединения, его структурных единиц и их подразделений, а в период между собраниями – советами трудовых коллективов: участие в разработке и обсуждении перспективных и текущих проектов

планов экономического и социального развития (планов работы), раздела плана по труду и социальному развитию коллектива, обсуждение и принятие социалистических обязательств, включая обязательства по внедрению прогрессивных форм организации труда, расширению применения технически обоснованных норм, снижению трудоемкости выпускаемой продукции и росту производительности труда; участие в разработке, обсуждении и принятии обязательств коллективного договора на соответствующий год по развитию и совершенствованию социалистического соревнования, внедрению НОТ, оплате и нормированию труда, подготовке и повышению квалификации кадров и обеспечению социалистической дисциплины труда; рассмотрение и утверждение по представлению служб кадров и подготовки кадров кандидатур передовиков производства для направления на обучение в высшие и средние специальные учебные заведения с выплатой стипендии за счет фондов предприятия; рассмотрение и решение вопроса об использовании экономии фонда заработной платы и другие вопросы.

Далее излагаются вопросы организации, нормирования и оплаты труда, решаемые администрацией и общественными организациями в период между собраниями трудовых коллективов. В том числе:

– вопросы, решаемые администрацией совместно с общественными организациями (разработка предложений по дальнейшему развитию социалистического соревнования за рост производительности труда, снижение трудоемкости продукции; изучение, внедрение и распространение передовых приемов и методов труда; рассмотрение и внедрение рационализаторских предложений, направленных на снижение трудоемкости продукции и др.);

– вопросы, решаемые администрацией по согласованию с общественными организациями (внедрение бригадной формы организации труда и стимулирования труда; новых норм затрат труда; пересмотр норм, введение систем оплаты труда; положений о премировании работников и др.);

– вопросы, решаемые администрацией с учетом мнения профсоюзного комитета (вопросы подготовки и повышения квалификации кадров работников по труду и др.).

И, наконец, вопросы организации, нормирования и оплаты

труда, решаемые профсоюзным комитетом (цехкомом, профгрупоргом) или другими общественными организациями: проведение анализа состояния организации и нормирования труда и заслушивание руководителя на заседаниях профкома (цехкома), ПДПС в целях устранения имеющихся в этой области недостатков или в порядке обмена передовым опытом; организация ознакомления рабочих и служащих с материалами и документами по вопросам организации, нормирования и оплаты труда; общественный контроль за применением норм труда и условий его оплаты и др.

А.И.Байбаков,
Научный центр ВЦСПС

Повышение стимулирующей роли заработной платы - как одного из экономических методов управления трудом

Правильный выбор и применение форм и систем заработной платы оказывает решающее влияние на эффективность развития коллективных форм организации труда. Использование различных форм и систем заработной платы зависит от конкретных организационно-технических и социально-экономических условий производства. Независимо от применяемых форм и систем зарплаты, для обеспечения их стимулирующей роли в повышении эффективности общественного производства в условиях коллективной организации труда необходимо соблюдать следующие требования.

Во-первых, следует реально оценить вклад каждого рабочего в общие результаты коллективного труда и соответственно этому определять размер его индивидуального заработка. Это должно производиться не только на основе отработанного времени и присвоенного разряда, а и фактически достигнутого уровня квалификации, профессионального мастерства, индивидуальной производительности и качества труда.

Во-вторых, основой образования общего коллективного заработка должно служить выполнение на установленном организационном уровне всех показателей, характеризующих конечные результаты трудового коллектива. Иначе, величина сдельного или тарифного заработка должна находиться в прямой зависимости от количества конечной продукции, а размер коллективной премии - от выполнения и перевыполнения плана производства

и роста производительности труда, снижения трудоемкости, повышения качества выпускаемой продукции и рационального использования материальных ресурсов. В противном случае оплата труда по конечным результатам не будет эффективной.

Применение коллективной сдельной и коллективной премиальной оплаты по существу стимулирует лишь увеличение количества выпускаемой продукции, а при сочетании с премиальными системами - дополнительно стимулирует рост производительности труда, повышение качества продукции и рациональное использование материальных ресурсов. В комплексном стимулировании конечных результатов работы трудового коллектива большое значение имеет премия, что обусловлено неизменностью тарифных ставок. Реальный рост заработка рабочих в основном обеспечивается за счет увеличения размера премии, а при сдельной, кроме того, важную роль играет и сдельный приработок. Увеличение размера премии преследует цель не только повышения уровня заработной платы, но и дифференцированного стимулирования улучшения всех конечных результатов работы трудового коллектива, а источником премирования должна стать часть эффекта, полученная за счет улучшения этих показателей.

Следовательно, в условиях существующих изменений в организации труда и создания современных укрупненных комплексных коллективов сдельщиков и повременщиков целесообразно применение коллективной (подрядной) сдельной и повременной форм оплаты труда, зависящих от достижения конечного результата производства. Вспомогательные рабочие и ИТР должны оплачиваться наравне с основными рабочими по личному вкладу, на основе тарифных ставок, должностных окладов и отработанного времени.

Таким образом, на коллективной сдельной и повременной оплате, является главным направлением развития коллективного труда и мощным средством коллективной заинтересованности в достижении конечных результатов.

Осуществление коллективной сдельно-премиальной системы по единому наряду за конечные результаты труда, например, на основе укрупненных комплексных сквозных бригад создает возможности для объединения как основных и вспомогательных рабочих-сдельщиков, так и ИТР на небольших участках, где выполняются технологически разнорядные работы с предметно-замкнутой

технологией. Сказанное относится к применению коллективной повременно-премиальной системе оплаты труда с нормированным заданием. В этом случае весь заработок работников становится в прямую зависимость от конечных результатов производства, в условиях которого можно определить эффективность расходования фонда зарплаты, то есть выявить, на что был израсходован каждый его рубль, что было создано взамен и какой был стимул для повышения эффективности работы трудового коллектива.

Эффективность использования коллективной оплаты на единый наряд по конечным результатам может быть обеспечена созданием, повсеместным внедрением, совершенствованием комплексных сквозных бригад. Несмотря на то, что в промышленности была проведена большая работа в этом направлении, тем не менее на большинстве предприятий эти бригады не стали преобладающими.

В то же время следует подчеркнуть, что на предприятиях промышленности есть все необходимые технико-организационные, экономико-эргономические и социальные условия для создания бригад нового типа. Практика свидетельствует, что внедрение новой техники и прогрессивной технологии сопровождается переходом к предметному разделению труда: на участках цехов происходит выделение производства законченной продукции - готовое изделие, деталь, бригадокомплект. Эти участки являются предметно-замкнутыми, где оборудование объединено в единый технологический процесс, где выполняется комплекс разнорядных, но взаимосвязанных операций рабочими различных профессий и специальностей, усилия которых направлены на производство законченной продукции различной степени готовности. Здесь комплексные бригады устраняют неравномерную загрузку рабочих ввиду разной трудоемкости по отдельным видам работ и рабочим местам, потери рабочего времени, плохое использование оборудования, излишние межоперационные заделы на отдельных технологических процессах, выгодные и невыгодные нормы труда. Бригады этого вида обеспечивают более полную загрузку рабочих, совмещение профессий, многостаночное обслуживание, взаимозаменяемость и коллективную ответственность за результаты труда. В состав таких бригад можно включить всех основных и вспомогательных рабочих, ИТР производственного участка, независимо от

того, выполняют они однородные или разные технологические операции, оплачиваются сдельно или повременно.

Широкое внедрение бригад нового типа - первейшая задача профсоюзных комитетов. При применении коллективной сдельно-премиальной системы оплаты труда взаимосвязь труда с конечными результатами осуществляется через тарифный заработок, сдельный приработок и премию, а при коллективной повременно-премиальной системе оплаты труда с нормированным заданием - через тарифный заработок, доплату за выполнение нормированного заданий и премию.

Количественный состав укрупненных комплексных бригад и участков довольно часто совпадает, вследствие чего усложняются функции руководства бригадой, изменяется роль мастера и возникает необходимость слияния должностей мастера и бригадира. В этих условиях целесообразно включить мастера в состав укрупненной бригады в качестве освобожденного бригадира (при численности работников бригады равной или большей нормы управляемости мастера) и возлагать на него функции управления бригадой.

Оплата мастера-бригадира может быть организована путем включения его в состав бригады со своим окладом, на основе которого ему будут начисляться сдельный приработок и премия; установления ему среднемесячного оклада, соответственно которому ему будет начисляться премия; присвоения наиболее высокого разряда и оплатой аналогично рабочим бригады.

В тех случаях, когда норма управляемости мастера значительно превышает численность рабочих бригады и он обслуживает две и больше бригад, его премирование следует связывать с конечными результатами деятельности (объем производства, производительность труда, качество продукции и экономия материальных ресурсов) обслуживаемых бригад. Оплату инженера-технолога, включенного в состав бригады, можно осуществлять аналогично оплате мастера-бригадира.

Создание крупных подрядных коллективов, осуществляющих полный цикл работ по выпуску законченной продукции (Новосибирский эксперимент, КПО "Криогенмаш"), позволяет включить в их состав не только мастеров и технологов, но и всех ИТР, вплоть до начальников участка и цеха. Это повышает их ответствен-

ность и материальную заинтересованность в достижении более высоких производственных результатов. Оплату ИТР можно производить подобно рабочим, в соответствии с их должностным окладом, фактически отработанным временем, с учетом индивидуального вклада в результаты труда коллектива, используя КТУ.

Поскольку в промышленности бригады с численностью до 25 чел. имеют тенденцию к росту, постольку необходимо решать проблему по оплате труда неосвобожденных бригадиров. Этот вопрос предлагается решать таким образом. Во-первых, доплата за бригадирство должна устанавливаться не от тарифной ставки, а от сдельного заработка (при волжской системе - от повременной части зарплаты, ибо в процессе управления бригадой образуется весь заработок бригадира, а не только его тарифная часть). Во-вторых, так как неосвобожденные бригадиры работают в бригадах с численностью менее 25 чел., то есть смысл доплаты за бригадирство осуществлять в процентном отношении сдельной повременной части заработка и численности бригады. Доплату эту целесообразно выплачивать за счет заработка бригады и производить ее по решению совета бригады. Это повысит ответственность и материальную заинтересованность бригадира в улучшении работы бригады.

Создание комплексных бригад, особенно укрупненных бригад, является важным условием для осуществления оплаты по единому наряду за конечные результаты работы, так как они охватывают полный цикл производства (или его законченную часть). В таких условиях бригада выполняет не просто технологически законченную часть работы, а весь комплекс взаимосвязанных работ. Одной из особенностей бригады нового типа является оплата по единому наряду, что означает выдачу наряда или повременного задания на всю бригаду в целом. Осуществление оплаты по единому наряду даст возможность отказаться от операционных норм и расценок, поскольку в этом случае оплата производится не за каждую выполненную деталь - операцию, как при индивидуальной форме организации труда, а за полностью изготовленное изделие, бригадокомплект. Оплата по единому наряду значительно сокращает количество применяемых норм выработки (времени) и платежных документов, упрощает порядок начисления заработной платы.

Для того, чтобы конечные результаты на уровне бригады полноценно охарактеризовали ее деятельность, они должны увязываться с показателями качества продукции и расхода материальных ресурсов.

Оплата труда рабочих по конечным результатам направлена на повышение материальной заинтересованности:

- в достижении конечных количественных результатов труда бригады (выполнение плана производства по объему и номенклатуре, рост производительности труда или снижение трудоемкости);
- в улучшении качественных показателей деятельности бригады (изготовление продукции высшей и первой категории качества, сдача продукции с первого предъявления, увеличение выхода годной продукции, снижение брака и т.д.);
- в экономном использовании материальных ресурсов.

Б.А.Теслюк, В.И.Зуев,
Всесоюзный заочный финансово-экономический институт, Москва

Эффективные формы работы трудовых коллективов в условиях подряда (на примере предприятий цветной металлургии)

На предприятиях цветной металлургии и, прежде всего, в ее золотоплатиновой подотрасли проводится экономический эксперимент по переводу больших производственных коллективов (участков, цехов, предприятий) на оплату труда по коллективной расценке, устанавливаемой за единицу конечной продукции.

По сути, речь идет о формировании трудовых коллективов, базирующихся на принципиально новом типе кооперации труда, использующих новые эффективные формы работы.

С начала 1984 г. в экономический эксперимент вступило более трети работающих подотрасли. Большинство из участвующих в эксперименте подрядных коллективов добились высоких показателей в работе. Темпы прироста объемов производства и, особенно, производительности труда у них выше, чем в целом на предприятиях подотрасли.

В эксперименте участвуют организации ряда регионов страны, имеющие разную технологию и оснащенность техникой и находящиеся в разных климатических зонах страны.

Успешному переходу коллектива предприятия на подряд способствовала большая подготовительная работа. Итогом этой работы было заключение двустороннего договора между предприятием и администрацией производственного объединения, в котором были определены условия работы коллектива с оплатой за конечный результат. Также были заключены договоры со вспомогательными подразделениями объединения (ремонтными, транспортными, электроснабжением и т.д.).

По мнению руководителей предприятия, улучшение экономических показателей его работы в условиях подряда было связано с устранением разобщенности в работе различных служб предприятия и улучшением управления коллективом.

Опыт работы больших подрядных коллективов показал неразрывную связь показателей эффективности коллективного труда с введением гибких форм разделения труда, позволяющих более полно на основах взаимопомощи и совмещения работ использовать всех членов подрядного коллектива и его отдельных служб.

С.М.Белозерова,
Научный центр ВЦСПС

Участие трудовых коллективов в использовании средств фонда развития производства

Совершенствование работы профсоюзов по привлечению трудовых коллективов к участию в использовании фонда развития

производства требует усиления внимания к разъяснительной и воспитательной работе в низовых коллективах-профгруппах бригад, участков, цехов.

Обеспечение информированности коллективов должно сочетаться с экономической подготовкой кадров и всего профсоюзного актива по формам и методам управления эффективного использования средств, социалистической собственности, фондов экономического стимулирования, предоставленных в распоряжение трудовых коллективов.

Планомерное вовлечение трудящихся в управление производством, активное участие профсоюзов в осуществлении технического перевооружения предприятий может осуществляться при наличии инструктивных документов по использованию фонда развития производства и нормативных положений о делегировании своих полномочий в вышестоящие органы управления.

Принятое Госпланом СССР и Минфином СССР по согласованию с ВЦСПС временное положение о порядке образования и использования фонда развития производства производственными объединениями (предприятиями) и организациями несколько расширило права трудовых коллективов и профкомов предприятий по участию в использовании этих средств. Однако, на наш взгляд, недостаточно отражает обходимость перераспределения средств в условиях расширенного воспроизводства. В существующем временном положении предусмотрено расходование средств, связанных с обновлением технологических процессов и практически не предусматриваются затраты, связанные с процессом воспроизводства труда и подготовкой рабочей силы к труду в условиях изменившейся прогрессивной технологии.

Вместе с тем, в Основных направлениях 1986-1990 гг. четко даны указания, что при решении задач по ускорению научно-технического прогресса следует "усилить ориентацию научно-технического прогресса на решение социальных задач. Имеются также прямые указания директивных органов, что в планах реконструкции за счет средств фонда развития производства необходимо предусматривать меры по созданию здоровых условий труда на производстве, развивать лечебные и оздоровительные учреждения.

Кроме того, затраты на реконструкцию производства должны

включать расходы на осуществление мероприятий, разрабатываемых на основе аттестации рабочих мест.

В.П.Белова,
Научно-исследовательский институт труда Госкомтруда СССР

Формирование и использование общих фондов оплаты и стимулирования труда коллективов структурных подразделений предприятия

Повышение роли трудовых коллективов в решении социально-экономических задач предполагает активное участие трудящихся в оценке результатов работы структурных подразделений предприятий и распределении между ними образованных в зависимости от конечных экономических результатов предприятия фондов оплаты и стимулирования труда.

Формой такого распределения, как нам представляется, может быть формирование по стабильным долгосрочным нормативам на уровне цехов, а также заводоуправления общих фондов оплаты и стимулирования труда коллективов за счет средств фондов заработной платы и фонда материального поощрения предприятия. Стабильность нормативов образований общих фондов понимается нами не как их абсолютная неизменность, что практически нереально в условиях внутризаводского хозяйствования, а как заранее определенная зависимость в изменении нормативов при отклонении фактических условий деятельности подразделения от плановых, то есть тех, применительно к которым эти нормативы устанавливались.

Показатели формирования общих фондов структурных подразделений должны обеспечить зависимость размеров этих фондов не только от результатов деятельности данного подразделения, но и от конечных экономических результатов работы предприятия в целом. Должно также учитываться содействие данного подразделения успешной работе смежных коллективов.

Так, например, на ряде предприятий Мособлстройматериалов, где с 1986 года по методике НИИ труда и НЦ ВЦСПС проводится эксперимент по применению коллективного подряда, общий фонд

оплаты и стимулирования труда коллективов заводоуправления образуется по нормативу, установленному на I руб. нормативно-чистой продукции (в части средств, формируемых за счет фонда заработной платы предприятия) и по нормативам за каждый процент снижения затрат на I руб. товарной продукции и роста производительности труда (в части средств из фонда материального поощрения). Фактический общий фонд корректируется в зависимости от выполнения договорных обязательств по поставкам, заданий по созданию и внедрению новой техники, экономии топливно-энергетических ресурсов и улучшения качества продукции.

В цехах основного производства общие фонды по нормативам образуются отдельно для рабочих и для работников аппарата управления, при этом для последних - аналогично порядку формирования общего фонда по заводоуправлению, то есть устанавливается экономическая ответственность аппарата управления цеха за результаты работы этого цеха и результаты предприятия.

Для рабочих основного производства общий фонд формируется за счет средств фонда заработной платы по нормативам на единицу выпуска продукции в натуральном выражении (в отдельных случаях на I руб. нормативно-чистой продукции). Средства из фонда материального поощрения поступают в фактический общий фонд рабочих в зависимости от превышения установленных заданий по качественным показателям.

Кроме того, в общие фонды всех подразделений могут поступать средства, полученные по специальным системам премирования и часть - от экономии сырья, материалов и топливно-энергетических ресурсов.

В цехах вспомогательного производства численность работников аппарата управления слишком мала для того, чтобы образовывать для них самостоятельный фонд по нормативам, поскольку оплата их труда осуществляется из общего фонда цеха. При образовании фондов цехов вспомогательного производства учитываются результаты работы предприятия и результаты работы данного цеха. Особое внимание здесь должно уделяться показателям своевременности и качества обслуживания основных цехов (например, отсутствие простоев технологического оборудования по вине данного цеха).

Установленные нормативы образования общих фондов подразделений могут увеличиваться или уменьшаться в случае перевыполнения или недовыполнения предприятием или подразделением плана по фондообразующим показателям в зависимости от задач, которые стоят перед данным подразделением.

Образованные по стабильным нормативам плановые фонды цехов и заводоуправления распределяются затем по подразделениям более низких уровней управления пропорционально их тарифному или окладному фонду. Фактические общие фонды уточняются с учетом реального вклада каждого подразделения в результаты работы цеха, заводоуправления и предприятия в целом.

Распределение общего фонда подразделения между отдельными работниками производится в соответствии с установленными тарифами и окладами, отработанным временем и реальным трудовым вкладом (по КТУ). Таким образом, уже сам порядок формирования и распределения общих фондов оплаты и стимулирования труда работников подразделений предполагает активное участие коллективов в решении возникших при этом вопросов. Справедливому их решению, широкой гласности способствуют хозяйственные советы, в состав которых входят представители администрации, общественных организаций, а также наиболее квалифицированные и авторитетные рабочие и служащие предприятия.

В функции хозяйственного совета предприятия, в частности входит утверждение нормативов образования плановых общих фондов цехов и заводоуправления; обсуждение итогов и оценка работы предприятия и оплаты и стимулирования труда для каждого цеха, а также заводоуправления в отчетном периоде; определение и утверждение размеров корректировки общих фондов для цехов и заводоуправления по итогам работы в отчетном периоде и т.д. Хозсоветы подразделений решают аналогичные задачи на своем уровне.

А.И.Агаларов,
Высшая школа профсоюзного движения ВЦСПС
им. Н.М.Шверника

Методы расчета нормативов формирования и использования фонда заработной платы в новых условиях хозяйствования (на примере предприятий Министерства связи)

Установление норматива прироста фонда заработной платы за каждый процент прироста объема продукции связи в новых условиях хозяйствования потребует разработки методов дифференцирования его величины в зависимости от величины резервов роста объемов продукции. Для передовых предприятий, максимально использующих свои резервы и имеющих показатели выше среднеотраслевых, норматив прироста фонда заработной платы за каждый процент роста объемов производства должен быть выше, чем для предприятий, имеющих среднеотраслевые показатели, или ниже среднеотраслевых. Для исключения волевых решений в этих вопросах нами предлагается использовать следующие методы расчета нормативов прироста фонда заработной платы:

I. Расчет норматива фонда заработной платы на единицу роста объема продукции ($Н_{фзп}$) по формуле:

$$Н_{фзп} = \frac{ФЗП_{б}}{О_{продб.}} \times Кпр.н\ I,2,3\ \ldots \qquad (I)$$

где $ФЗП_{б}$ – базовый фонд заработной платы, выбранный из расчета норматива фонда заработной платы для лучшего в подотрасли предприятия связи, руб.;

$О_{прод.б.}$ – базовый объем продукции, выбранный для расчета норматива фонда заработной платы для лучшего в подотрасли предприятия связи, руб;

$К_{пр.н\ I,2,3\ \ldots}$ – коэффициент прогрессивности затрат труда на единицу объема продукции, индивидуальный для каждого предприятия (меньше или равен I).

Расчет индивидуального коэффициента прогрессивности затрат труда на единицу объема продукции осуществляется по формуле:

$$К_{пр.н\ 1,2,\ldots} = К_{фо} \cdot К_{ф.тех} \cdot К_{п} \cdot К_{в} \qquad (2)$$

где $К_{фо}$ – коэффициент, учитывающий соотношение доли фонда заработной платы в объеме продукции на лучшем и расчетном предприятиях;

$К_{ф.тех}$ – коэффициент, учитывающий соотношение объема фонда заработной платы на единицу технической мощности на лучшем и расчетном предприятиях;

$К_{п}$ – коэффициент прогрессивности затрат труда на единицу объема продукции, установленный вышестоящей организацией на базе контрольных цифр плана, учитывающий соотношение планового и достигнутого уровня лучшими (меньше I);

$К_{в}$ – коэффициент выравнивания уровня организации производства (больше I, устанавливается экспертным путем вышестоящей организацией), учитывающий возможности во времени достижения наилучших показателей.

Предлагаемый метод расчета норматива формирования фонда заработной платы с учетом коэффициента прогрессивности затрат труда ранее не использовался.

По нашему мнению, такой подход к методике дифференциации нормативов обладает целым рядом преимуществ:

- объективно сравниваются конечные результаты предприятия с точки зрения уровня эффективности;

- устанавливается достаточно простая математическая зависимость между уровнем эффективности производства и устанавливаемым нормативом;

- предприятия заинтересованы в скорейшем достижении высоких показателей, так как от их величины будет зависеть установленный норматив формирования ФЗП.

Нормативный метод формирования ФЗП предъявляет новые требования к образованию экономии ФЗП и использованию ее на доплаты, надбавки. Суть проблемы заключается в том, что при достаточно высоком нормативе образования ФЗП и значительном сокращении численности работающих могут возникнуть ситуации, когда сэкономленная заработная плата не сможет быть использована на материальное поощрение в связи с тем, что рост средней заработной платы будет опережать рост производительности труда.

2. Расчет общей величины экономии ФЗП, которая может быть использована для выплаты надбавок, доплат и премирования, исходя из ограничения роста средней заработной платы по формуле:

$$Э_{фзп} = Т_р \cdot С_{зп} \cdot Н_о \qquad (3)$$

где $Т_р$ - темп роста производительности труда (в долях ед.);

$С_{зп}$ - средняя заработная плата (годовая);

$Н_о$ - численность работников основной деятельности (чел.).

3. Для планирования использования этого сэкономленного фонда заработной платы для различных направлений и категорий работающих может быть использована формула:

$$Э_{фзп} = 0,3\ Э_{псп} + 0,3\ Э_{прр} + 0,6\ Э_{пед} + 0,4\ Э_{проб} + 0,25\ Э_{пиз} + 0,1\ Э_{прам} \text{ руб.} \qquad (4)$$

где $Э_{псп}$ - экономия фонда заработной платы, направляемая на совмещение профессий, руб.;

$Э_{прр}$ - экономия фонда заработной платы, направляемая на доплаты руководящим работникам и ИТР, руб.;

$Э_{проб}$ - экономия фонда заработной платы, направляемая на премирование рабочих в отдельных случаях, руб.;

$Э_{пед}$ - экономия фонда заработной платы, направляемая на единовременное вознаграждение руководящим работникам иИТР, руб.;

$Э_{пиз}$ – экономия фонда заработной платы, направляемая на увеличение вознаграждений за изобретательство и рационализаторство, руб.;

$Э_{прам}$ – экономия фонда заработной платы, направляемая на доплаты рабочим ремонтных служб, руб.;

– плановое количество работников, подлежащих дополнительному материальному поощрению, чел.;

0,3; 0,6 0,4; 0,25; 0,I; – коэффициенты величины доплат от месячной (годовой) средней заработной платы и средней величины выплат за изобретательство и рационализацию, в долях единицы.

4. Расчет охвата дополнительной оплатой численности работающих ($Н_д$) по формуле:

$$Н_д = \frac{ФЗП_{общ.}}{Др \cdot н} \cdot 100\% \qquad (5)$$

где Др – доплата на одного работающего в год, руб.;

н – общая численность работающих, чел.

Таким образом, экономия ФЗП и ее использование станет объектом планирования и управления, что, по нашему мнению, явится необходимым требованием в новых условиях хозяйствования.

Г.И.Маринко
МГУ им. М.В.Ломоносова

Научно-технический прогресс и организационные проблемы гибкой автоматизации трудовых процессов

В решении задачи интенсификации народного хозяйства на основе кардинального ускорения научно-технического прогресса значительное место принадлежит комплексной автоматизации производства, включая создание гибких производственных систем,

существенно ускоряющих процесс перестройки технологий для удовлетворения изменяющихся потребностей, оптимизирующих загрузку производственных мощностей и существенно уменьшающих фондоемкость производства. Гибкая автоматизация трудовых процессов является наиболее общей и перспективной тенденцией, стратегическим направлением развития производительных сил, которое, хотя и получило до сих пор преимущественное развитие в механической обработке изделий резанием, в настоящее время начинает все больше и больше охватывать процессы термической обработки, сварки, сборки, окраски, нанесения лакокрасочных покрытий и т.д. в различных отраслях промышленности.

Большую часть гибких производственных систем (ГПС) можно отнести к первому поколению, принципы построения которых заимствованы в основном из практики организации традиционного серийного производства. Технологическая схема линейна:она включает комплекс оборудования для полной обработки деталей данной технической группы, расположенного последовательно, в порядке прохождения обрабатываемыми деталями технологических маршрутов, жестко заданных предварительными расчетами. Гибкие производственные системы второго поколения характеризуются нелинейной схемой организации производственного цикла, при которой порядок прохождения деталями технологических маршрутов зависит от уровня приоритетности обработки деталей, уровня загрузки станков. Конфигурация технологических маршрутов меняется в зависимости от состояния всей системы в целом, что позволяет оптимизировать загрузку станков, сократить объем незавершенного производства и общее время производства в основном за счет резкого сокращения времени, не связанного непосредственно с основными технологическими операциями. Тем самым ГПС второго поколения отличаются более высоким уровнем интеграции и комплексности автоматизации и оптимизации производства, включая основные и неосновные операции, повышением уровня адаптационной автоматизации и гибкости производства.

В настоящее время намечается тенденция к разработке систем третьего поколения, полностью интегрированных на базе ЭВТ производственных систем, включающих в себя в качестве

подсистем системы автоматизированного проектирования, автоматизации научных исследований, конструкторской и технологической подготовки производства. Для этих систем будет характерен высокий уровень адаптационной автоматизации производства и контрольно-измерительных процессов (на основе точных, прецизионных бесконтактных лазерных измерительных устройств), автоматизации диагностики, идентификации и устранения отказов в работе системы, надежности работы системы в целом, обеспечения надежности системы связи (на основе оптических волокон, инфракрасной и лазерной техники). В зарубежной литературе подобные системы получили название "фабрики будущего". По мнению большинства специалистов в области гибкой автоматизации, несмотря на сложность применяемого оборудования, создание и внедрение ГПС - проблема в большей степени организационная, чем технико-технологическая. Дело в том, что гибкая автоматизация - это прежде всего организация производства и труда на базе комплексного внедрения ЭВТ и интеграции всего производственного цикла. Поэтому наиболее ощутимый эффект внедрения ГПС достигается не столько бесперебойной и надежной работой отдельных элементов системы (что само по себе несомненно важно), сколько оптимизацией функционирования всей системы в целом, оптимизацией и координацией всех производственных потоков. При этом особое внимание приобретает проблема внедрения, включающая в себя такие вопросы, как пересмотр структуры производственных площадей, организация сервисной службы, повышение уровня технологической дисциплины, изменение структуры межцеховых связей, перестройка системы оценки труда и оплаты рабочих и т.д. На существующих предприятиях эти мероприятия повышают эффективность производства, еще на стадии подготовки к внедрению гибкой автоматизации. Практика доказала также важность и эффективность модульного принципа построения ГПС, который должен быть распространен не только на производственно-технологическую инфраструктуру, но и на социально-обеспечивающую, важнейшим элементом которой является трудовой коллектив. Необходимость большого объема подготовительных работ предопределяет также качественно новый характер взаимоотношений между заказчиком и изготовителем ГПС, ведет к их более тесному взаимодействию; изготовитель не

просто поставляет уже готовое оборудование, а исходя из необходимости конкретной производственной задачи определяет состав и структуру оборудования, выбирает оптимальные технологические схемы, проводит имитационное моделирование, разрабатывает необходимое программное обеспечение, ведет монтаж оборудования, его отладку, состыковку с уже имеющимся производством. Одновременно частично решается и проблема кадров по обслуживанию ГПС путем подготовки и переподготовки специалистов заводов-заказчиков ГПС в центре обучения, функционирующих на заводе-поставщике. Например, Ивановское станкостроительное производственное объединение им.50-летия СССР обеспечит обучение на своем учебном центре всему составу эксплуатационников завода-потребителя.

Развитие гибкой автоматизации, тенденция ко все большей "интеллектуализации" ГПС (так как все более совершенными становятся их элементы: станки, роботы, ЭВМ и т.д.), постепенная передача машине исполнительско-технологических функций и функций логического автоматизма, способствует "повышению интеллектуального потенциала общества", расширению сферы интеллектуальной деятельности человека. ГПС качественно изменяют характер труда, ликвидируют тяжелый физический и низкоквалифицированный спомогательный труд, освобождают человека от непосредственного выполнения привычных технологических операций, оставляя за ним главным образом функции контроля, наладки, управления. Тем самым, употребляемый термин "безлюдная технология" носит метафорический и относительный характер, указывающий в основном на изменение содержания труда, которое требует и принципиально иного подхода к его организации, профессионально-квалификационной структуре кадров, которые должны быть такими же гибкими, как и само производство. Необходимы специалисты в области электроники, микропроцессорной техники, робототехники, промышленной кибернетики, системного анализа и системотехники и т.д. Нужна глубоко и научно обоснованная политика в области подготовки и переподготовки специалистов разного уровня, обладающих наряду со специальными знаниями общим пониманием задач и проблем комплексной автоматизации, более высокой культурой производства и управления, навыками, желанием и умением работать с большим парком сложного автома-

тизированного оборудования. Если при работе на отдельных универсальных станках качество продукции в основном является функцией квалификации оператора-станочника, то в ГПС качество продукции зависит главным образом от технического состояния станков, качества и надежности оснастки и программного обеспечения и тем самым от квалификации и качества труда инженерно-технических работников, требует более тесного взаимодействия различных категорий специалистов, применения новых методов организации труда, расширения функций рабочих и устранения чрезмерной специализации всего обслуживающего персонала. Особенно высокие требования (образовательные, профессиональные, психологические) предъявляются к одной из центральных фигур обслуживающего персонала - наладчику, так как ему приходится обслуживать дорогостоящее оборудование, поломка, сбой или остановка которого недопустимы. При проектировании новой техники приходится решать целый комплекс сложных технических, эргономических, организационных, социологических и других задач для обеспечения благоприятного труда обслуживающего персонала. Накопленный практический опыт выявил наибольшую эффективность бригадного метода обслуживания. Взаимная заинтересованность, материальное стимулирование по конечным результатам труда способствует становлению здорового психологического климата, коллективной ответственности, крепких трудовых коллективов.

Э.И.Худолей,
Высшая школа профсоюзного движения ВЦСПС
им.Н.М.Шверника

Совершенствование организационных форм кооперации и стимулирования труда

Реализация Закона о трудовых коллективах связана с усилением роли трудящихся в организации и материальном стимулировании труда. Решение этой сложной задачи в значительной мере решает коллективный подряд.

Важным направлением развития активности трудовых коллективов является совершенствование организационных форм ко-

операции труда.

В условиях широкомасштабного экономического эксперимента по расширению прав производственных объединений (предприятий) промышленности в планировании и хозяйственной деятельности и усилении их ответственности за результаты работы активизируется инициатива трудящихся на выполнение плана с меньшей численностью работающих, снижение расхода материальных ресурсов. Вместе с тем, очевидной становится необходимость в разработке конкретных мероприятий, обеспечивающих реализацию положений закона о трудовых коллективах. В частности, следует закрепить за ним право формирования персонального состава бригад, включения в их состав ИТР и служащих, решение вопроса о назначении бригадира.

Требуют своей проработки также и вопросы дальнейшего совершенствования стимулирования труда. Главным направлением в этой работа, на наш взгляд, является обеспечение равных возможностей в увеличении заработной платы всех категорий работников в соответствии с их личным вкладом в увеличение выпуска и повышение качества продукции. В настоящее время зависимость заработка отдельных категорий работников от эффективности их труда, как известно, неодинакова. Это объясняется главным образом различиями в принципах установления заработной платы по категориям работающих. При коллективном подряде устранение отмеченного недостатка можно достичь путем применения коэффициента трудового участия и для ИТР и служащих, включенных в состав таких бригад. Рост заработной платы ИТР и служащих в этом случае должен обеспечиваться за счет увеличения объема выполненных работ, норм обслуживания, пересмотра и сокращения численности этих категорий работников.

В настоящее время трудовую активность и достижение максимальной производительности труда сдерживают ограничения верхней границы оплаты труда. Нам представляется; что следует регламентировать размеры фонда заработной платы и премию трудового коллектива в целом. В этих пределах каждый работник должен получать заработную плату пропорционально трудовому вкладу без ограничения верхнего предела. Переход на такой порядок оплаты труда создаст более объективные предпосылки для повышения активности работников и позволит исключить

уравнительность в заработной плате. В этих условиях повысится роль общественного мнения производственного коллектива в оценке работы каждого трудящегося.

Т.А.Слесарева,
г.Харьков

О компенсации неудовлетворенности трудом неквалифицированных рабочих

Особого внимания заслуживает проблема ликвидации неквалифицированного и прежде всего тяжелого ручного труда.

За период 1979-1983 гг. на ряде электротехнических предприятий значительно выросла доля неквалифицированных рабочих, занятых на подсобных и уборочных работах.

Подавляющее большинство этих рабочих заняты на ручных, физически тяжелых операциях.

Анализ рабочих, принадлежащих к профессиям неквалифицированного труда, по демографическим характеристикам позволил выделить ряд проблем.

В последнее десятилетие идет процесс старения указанной группы рабочих. Тем не менее молодежь в эту группу идет неохотно. В то же время на погрузочно-разгрузочных, транспортных и других неквалифицированных и малоквалифицированных работах, где имеются большие физические нагрузки, особенно велика потребность в молодежи.

В связи с этим актуальной становится проблема социальных компенсаций неудовлетворенности трудом этой группы рабочих. Исследование причин неудовлетворенности было проведено на базе социальных паспортов предприятий электротехнической промышленности.

Неинтересную работу как мотив неудовлетворенности выдвигают около 20% неквалифицированных рабочих. Для удовлетворения требований этой группы работников можно рекомендовать следующее: принимать на работу выпускников средних школ только по профессиям неквалифицированного труда. А затем, через год под руководством опытных рабочих предоставить им возмож-

ность в течение полугода освоить профессию более высокой квалификации. Теоретические знания по избранной профессии молодежь сможет получить на курсах и в школах повышения квалификации.

Направлять передовых неквалифицированных рабочих по рекомендации их трудового коллектива на учебу в вузы и техникумы.

Эти меры позволят, с одной стороны, восполнить потребность производства в неквалифицированном труде, а с другой - создать молодым рабочим перспективу профессионального роста и повышения образовательного уровня.

Следует, видимо, предусмотреть для рабочих неквалифицированного труда и некоторые льготы при распределении других социальных благ.

И.Н.Байбакова
МГУ им.М.В.Ломоносова

Комплексные нормы труда и развитие бригад нового типа

Новые бригады предъявляют серьезные требования к нормированию труда. Нормы труда являются основой для планирования объема работ и производительности труда, оценки конечных результатов работы трудовых коллективов и личного вклада каждого работника в результаты коллективного труда, определения оптимальной численности и комплексной расценки. Уровень выполнения норм является одним из основных показателей (дополнительных), или условий премирования и критерием исчисления КТУ.

В условиях коллективной организации и оплаты труда происходит объединение усилий исполнителей на основе технологической, функциональной и квалификационной кооперации труда как в пространстве, так и во времени. Поскольку количественным работы коллектива является часть конечной продукции цеха или предприятия в целом, постольку для его оценки необходима коллективная (бригадная) норма труда на весь комплекс работ. Ставится этим задача установить в соответствии с коллективным трудовым процессом норму выработки (времени) на единицу ко-

нечной продукции. Здесь решается также задача нормировать не только основные технологические, но и вспомогательные и обслуживающие работы, а кроме того труд инженеров, включенных в бригады, независимо от системы оплаты. Следовательно, комплексная норма может включать в себя все трудовые затраты (прямые и косвенные), осуществляемые в рамках бригады на конечную продукцию. Это один путь определения комплексной нормы. Другой - тот, при котором необходимо проектировать рациональный трудовой процесс с оптимальной численностью работников и учитывать возможности уплотнения рабочего времени, сокращения разного рода непроизводительных затрат, совмещения и расширения зон обслуживания и установления оптимальной взаимосвязи между рабочими. С учетом этих обстоятельств в основу расчета комплексных норм должны быть положены отраслевые, межотраслевые и более прогрессивные нормативы трудовых затрат. Для планирования деятельности бригад и оценки конечных результатов их труда необходимы комплексные нормы, но не как сумма операционных, действующих до организации бригад, а учитывая преимущества бригадной формы, непосредственно влияющие на затраты рабочего времени. Это можно осуществлять двумя подходами - либо корректировкой обыкновенной калькуляционной нормы на величину снижения затрат рабочего времени, объективно возникающую вследствие создания бригад нового типа, либо проектированием рационального трудового процесса для бригады и определением на этой основе коллективных норм.

Величину, отражающую сокращение затрат рабочего времени, можно определить за счет уменьшения потерь рабочего времени, улучшения организации и обслуживания рабочих мест, расширения зоны обслуживания и совмещения профессий и уменьшения затрат на подготовительно-заключительные работы, а также работы, связанные с обслуживанием рабочего места. На основе рационального проектирования трудовых процессов следует прежде всего рассчитать нормативную трудоемкость с учетом оптимального использования производственных мощностей и оборудования, а затем определить коллективную норму или нормированное задание.

Но это должно иметь свои оптимальные границы, ибо резкое расширение совмещения и зоны обслуживания может привести к незагруженности оборудования, перерасходу сырья и материалов, снижению качества продукции. Проблема должна решаться комплек-

сно, а оптимальной границей совмещения и расширения зон обслуживания явится обеспечение нормального уровня указанных параметров, ибо экономия трудовых ресурсов будет обеспечена за счет ухудшения использования средств и предметов труда, снижением качества конечной продукции. Сказанное приводит к совместному нормированию живого и прошлого труда, что повысит роль нормирования в обосновании роста рациональной производительности труда и повышении интенсивности и эффективности производства, даст возможность более объективно оценить эффективность бригадной организации труда.

Сегодня эффективность применения бригадной формы организации труда требует не только установления комплексных норм живого труда, но и определения соответствующих нормативов расхода материальных ресурсов, использования оборудования и качества продукции.

И.С.Степанов,
Высшая школа профсоюзного движения ВЦСПС
им. Н.М.Шверника

Повышение эффективности труда в строительстве

Наилучшим образом соединить людей и технику в едином производственном процессе, добиться максимального снижения производственных потерь позволит научная организация труда. Она начинается с всеобъемлющей организации учета и контроля за использованием рабочего времени на производстве.

Разумеется, хороший учет использования рабочего времени важен не сам по себе, а как основа для принятия необходимых организационных решений. Ведь нарушения трудовой дисциплины более всего наблюдаются там, где работа плохо организована, где обычным делом стала штурмовщина, неизбежным спутником которой являются сверхурочные работы.

Современное производство требует максимальной согласованности и взаимопомощи работников. В ряде случаев проявляется социальная и техническая необходимость в организации труда без точно фиксированного распределения работ в бригаде - члены комплексной бригады выполняют все работы, не различая "своей"

и "чужой". Бригада отвечает не за отдельные операции, а за комплекс работ.

Организация комплексных бригад, оплачиваемых коллективно, позволяет более равномерно распределять работу разной выгодности и содержания, усиливает эффект кооперации труда, облегчает руководство процессом труда, устраняет конфликты между рабочими по поводу использования общего оборудования и технических услуг. Это повышает роль коллективов в укреплении дисциплины труда, создает обстановку нетерпимости к нарушителям трудовой дисциплины.

Воздействие трудового коллектива на тех его членов, которые отступают от принятых норм поведения, создание обстановки, когда каждый член коллектива чувствует себя ответственным не только за себя, но и за своих товарищей, - все это явления важные, чрезвычайно полезные. Такая ответственность, несомненно, способствует повышению производительности и общественной активности трудящихся. Но формы ответственности должны быть тщательно продуманы. Если при достижении заданных результатов труда работника лишают обещанного вознаграждения, причем по причинам, ничего общего с результатами его труда не имеющим, стимул перестает действовать.

На стройках все еще высокой остается текучесть кадров. Вместе с тем, за минувшее пятилетие этот показатель в строительстве несколько снизился. Этому в значительной мере способствовало осуществление комплекса мероприятий, предусмотренных принятым в 1979 г. постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС "О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве", а также совершенствование организации заработной платы трудящихся отрасли.

Вместе тем, в капитальном строительстве еще не преодолены существенные недостатки в подготовке и закреплении кадров. Во многих коллективах текучесть кадров гораздо выше среднеотраслевой, нередки жалобы на плохую организацию труда, на неудовлетворительное решение социальных вопросов.

Потери от этого велики. Уходят люди, получившие профессию, овладевшие приемами и навыками работы, а на их место становятся новички, на обучение которых требуется время, средства. В результате снижается общая производительность труда,

задерживается ввод в действие объектов.

Создание стабильных трудовых коллективов – процесс сложный, требующий большой организаторской работы, чуткого отношения к людям, их нуждам и запросам. Администрированием и приказами дел не поправить. Важно прежде всего проявлять подлинную заботу о человеке труда, постоянно совершенствовать организацию работ, создавать строителям надлежащие бытовые условия. Одними заработками, какими бы крупными они ни были, людей не удержать, не сплотить настоящего коллектива. Анализ показывает, что половина людей уходит со строек из-за неудовлетворенности условиями труда и быта.

На строительные площадки приходит молодежь со средним и средним техническим образованием. Это помогает быстро овладеть профессиональным мастерством. Но молодежь предъявляет и высокие требования к содержанию труда. К сожалению, в отрасли еще много ручных работ, особенно на укладке бетона, на штукатурных работах и кладке кирпичных стен и перегородок. Только массовое внедрение современных растворонасосов, других механизмов позволило бы высвободить с тяжелых работ десятки тысяч человек.

Коэффициент текучести кадров в строительстве различен по районам страны, по годам. Но в среднем за несколько лет величина его довольно устойчива. Устойчивость же процесса текучести указывает на то, что в его основе лежат не только субъективные факторы.

Между размерами и характером текучести работников, с одной стороны, и нарушениями дисциплины труда, с другой стороны, существует тесная взаимосвязь. Текучесть фактически скрывает значительную долю нарушений дисциплины труда. Совершил прогул, поломал оборудование, допустил брак – надо отвечать перед администрацией, товарищами. Создается конфликтная ситуация. Уйти из коллектива в подобных случаях представляется для нарушителя дисциплины более легким делом, чем держать ответ по всей строгости законов и рабочей чести. Да и администрации, а нередко профсоюзной организации легче отпустить человека "с миром", чем возиться с его перевоспитанием или уволить за нарушение трудовой дисциплины. При этом нехватка рабочей силы дополнительно создает для текучести кадров благоприятную почву.

Текучесть кадров по таким причинам - сугубо отрицательное явление. Однако надо учесть, что всесторонняя подвижность рабочего является объективной необходимостью, законом любого машинного производства. Как известно, в условиях капитализма большая подвижность труда "покупается" ценой разрушения и истощения самой рабочей силы. При социализме создаются принципиально новые возможности действия закона перемены труда, в частности планомерное перемещение работников внутри предприятий, между предприятиями и отраслями народного хозяйства; планомерная перемена характера деятельности в рамках профессий широкого профиля и изменение самих профессий, требует более высокой квалификации.

Создавая возможность для планомерного перемещения кадров, особое внимание необходимо уделить тому, чтобы свести к минимуму субъективные причины сменяемости кадров, что обеспечило бы необходимое повышение их стабильности и тем самым значительно повысило бы эффективность труда рабочих. Сокращение текучести и закрепление постоянного контингента работников способствует повышению деловой квалификации, накоплению производственного опыта, поэтому отдача от рабочих с большим стажем работы в одном коллективе наиболее высока.

При переходе работников с одной организации в другую возникают перерывы в работе, производительность труда резко снижается с момента принятия решения о переходе до увольнения и медленно достигается уровень производительности труда рабочих средней квалификации на новом месте, сокращение текучести кадров выступает как решающий фактор повышения эффективности производства и качества работы.

Важным фактором повышения эффективности труда в строительстве является упорядочение использования рабочего времени рабочих, а также строительных машин и механизмов. Из-за потерь рабочего времени, целодневных и внутрисменных простоев задерживается ввод в эксплуатацию объектов, и народное хозяйство в целом несет большие потери. Недостаточно и экстенсивно используется современная мощная и дорогостоящая техника. Практика показывает, что применение сверхурочных работ и штурмовщина, как метод устранения ранее допущенных промахов в организации и управлении, не дают желаемых результатов, а приводят лишь к дополнительным издержкам, перерасходу фонда зара-

ботной платы и других нежелательным последствиям. В связи с этим весьма эффективным в ряде случаев является применение суммированного учета рабочего времени, особенно на строительстве объектов в районах с ярко выраженной сезонностью в работе.

В целях эффективного использования труда рабочих в строительстве необходимо повышать научный уровень управления трудом, используя для этого современные средства вычислительной техники и ЭВМ. Немалый опыт по этому вопросу накоплен в Минтяжстрое СССР, в Минстрое СССР, где управляется этим процессом с применением ЭВМ на всех уровнях: бригада - строительно-монтажное управление - трест - главк - министерство. Всего ЭВМ ведет учет около 40 трудовых показателей. Нужно преодолеть консерватизм, мышление по-старому и распространять имеющийся положительный опыт на другие стройки страны.

С.С.Горнов,
ЦБНТИ Минбыта РСФСР

Социалистическое соревнование как метод управления трудовым коллективом

Действенность социалистического соревнования во многом определяется степенью участия коллектива в организации этого процесса. Наиболее эффективным участие трудового коллектива, на наш взгляд, будет при выполнении таких этапов организации соревнования, как определение показателей оценки деятельности соревнующихся, разработка условий социалистического соревнования, принятие социалистических обязательств, систематический контроль за ходом соревнования и их чествование. Именно здесь, нам представляется, особенно важна сила решения, принятого трудовым коллективом. Естественно, что это нисколько не умаляет роль трудового коллектива в выполнении остальных этапов организации соревнования.

Частично это закреплено и Законом о трудовых коллективах (статья 12), где сказано: "Трудовые коллективы... утверждают условия социалистического соревнования..., определяют меры морального и материального поощрения победителей; принимают социалистические обязательства и осуществляют меры по их выпол-

нению; обеспечивают гласность социалистического соревнования, подводят его итоги и определяют победителей; участвуют в разработке и осуществлении мероприятий по распространению и внедрению передового опыта..."

Для того, чтобы обеспечить практическую реализацию теоретических выводов и требований Закона о трудовых коллективах об участии трудового коллектива в организации социалистического соревнования необходимо разработать процедуру этого участия, его организационные формы, решить практически вопрос об органах, осуществляющих полномочия трудового коллектива, о взаимоотношениях органов трудового коллектива с аппаратом управления предприятия, организации, учреждения, определить их конкретные обязанности.

На практике существуют различные органы трудового коллектива: и профсоюзная организация, и ПДПС, и различные общественные комиссии, отделы, лаборатории. Однако, несмотря на определенную специализацию этих органов, зачастую их функции в части управления производством дублируются. В результате не обеспечивается ответственность со стороны трудового коллектива за решение ряда производственных вопросов. Нам представляется, что должен быть единый орган трудового коллектива, образуемый самим коллективом и осуществляющий его полномочия в период между собраниями. Этот орган мог бы заниматься и решением определенных вопросов организации социалистического соревнования как самой действенной сферы развертывания творчества трудящихся. При этом необходимо четко определить вопросы, по которым трудовой коллектив принимает окончательные решения, а не только имеет совещательный голос. Тогда и отношение трудового коллектива к выполнению решений будет соответствующим.

В настоящее время практические вопросы участия трудового коллектива в организации социалистического соревнования пока еще не решены в полной мере. Необходимость же их решения диктуется практикой. Это позволит конкретизировать и расширить степень участия членов трудового коллектива в организации социалистического соревнования, что в определенной степени обеспечит более полное проявление отношения соревнования.

Г.В.Осовый,
заместитель заведующего
отделом производственной
работы и заработной платы
Украинского республиканского совета профсоюзов

Опыт организации социалистического соревнования на строительстве крупных промышленных комплексов и объектов в Украинской ССР

На Украине получила развитие целевая форма социалистического соревнования за ускорение строительства и досрочный ввод в действие объектов первостепенной государственной важности. В XI пятилетке такое соревнование было организовано среди строителей за ускорение ввода в действие предприятий и производственных мощностей черной металлургии, химической промышленности, сельскохозяйственного и продовольственного машиностроения, комплексов и объектов, сооружаемых с участием стран-членов СЭВ и на основе компенсационных соглашений.

Особенностью названных целевых форм соревнования является то, что они в отличие от отраслевых учитывают результаты работы не отдельно взятых коллективов строительно-монтажных организаций, а в целом коллектива строительства комплекса, объекта. Это заставляет всех смежников работать сообща и целенаправленно для достижения высокого конечного результата, оказывать эффективную помощь отстающим коллективам. В этих условиях, как показывает практика, повышается плановая и производственная дисциплина, формируется коллективистская психология, ответственность каждого за своевременное выполнение и передачу этапов работы партнерам по соревнованию.

Оперативному подведению итогов соревнования (один раз в квартал) способствует сокращение до минимума количества оценочных показателей. В их числе: ввод в действие производственных мощностей и объектов в комплексе с жилыми домами, объектами культурно-бытового назначения (если это определено пусковым комплексом) в заданные сроки, а когда ввод не планируется, то выполнение графиков производства работ по этим объектам, с учетом их качества; выполнение планов по товарной

строительной продукции и производительности труда в целом по комплексу, объекту за квартал и с начала года, заданий по снижению себестоимости строительно-монтажных работ, состояние трудовой дисциплины и охраны труда.

Размер премии победителю соревнования устанавливается по специальной ступенчатой шкале, утвержденной Советом Министров УССР и Укрсовпрофом, в зависимости от фактической численности работников на стройке (в расчет берутся только те строительные организации, которые выполнили условия соревнования). Полученная премия распределяется между коллективами строителей руководством генподрядной организации совместно с соответствующим областным комитетом профсоюза с учетом численности работников и вклада в общие результаты. В основном используются два источника премирования: резервный фонд Совета Министров УССР и сверхплановая прибыль строительных организаций.

На особо крупных стройках организация целевого соревнования имеет свои особенности - Совет Министров УССР и Укрсовпроф подводят итоги не в целом по комплексу, а среди наиболее крупных производственных единиц, как правило, трестов. Это вызвано, прежде всего, тем, что в их сооружении принимает участие большое число трудовых коллективов, выполняющих в ряде случаев обособленные объемы работ.

Например, строительство Одесского припортового завода осуществляли пять генподрядных трестов, каждый из них выполнял свои объемы: строительство глубоководного порта, комплекса по производству аммиака, комплекса по производству карбамида, комплекса по перегрузке продукции и т.д.

Известно, что конечные народнохозяйственные результаты зависят не только от того, как быстро справятся с плановыми заданиями строители, но и от того, как скоро производственные мощности будут введены на проектные параметры. Поэтому соревнование смежников развивается в направлении вовлечения в него коллективов эксплуатационников под девизом "Досрочно построим - досрочно освоим". Хорошие результаты достигнуты, например, на строительстве предприятий легкой, химической промышленности, угольных шахт.

Характерными для всех крупных строек элементами организационных структур соревнования являются договоры между ко-

лективами, участвующими в строительстве, совместно принятые ими социалистические обязательства по своевременному или досрочному вводу объектов в действие и условия соревнования. Общий принцип организации соревнования - принцип "Рабочей эстафеты", объединяющий коллективы смежников. Для организации такого соревнования, подведения его итогов, осуществления контроля за выполнением договоров содружества в решении ряда других вопросов создаются координационные советы, общественные штабы, советы смежников.

Укрсовпрофом утверждено Временное положение о профсоюзном штабе стройки, ЦК ЛКСМ Украины - Примерное положение о комсомольском штабе стройки.

Таким образом, созданы необходимые организационно-технические предпосылки для того, чтобы эффективно управлять организацией соревнования на строительстве крупных промышленных комплексов, моделировать новые его формы и организационную структуру в направлении достижения высоких конечных результатов. Вместе с тем, возникает ряд проблем: обеспечения комплексного подхода к организации соревнования, оптимального сочетания его отраслевого и регионального уровней, улучшения организационной структуры управления соревнования как важного и необходимого звена в общей системе управления строительством крупных промышленных комплексов. По нашему мнению, эти вопросы должны найти отражение во Временном положении об образцово-показательной стройке, утвержденном Госстроем СССР, других нормативных актах по вопросам управления организации строительства крупных объектов и комплексов.

К.Э.Когер, Л.Р.Блюм, Р.А.Лая,
Межотраслевой институт повышения квалификации руководящих работников и специалистов народного хозяйства Эстонской ССР, Таллин

Комплексная система управления соревнованием и повышение роли первичной профсоюзной организации

В целях повышения качества подведения итогов, улучшения оперативности управления соревнованием, вовлечения ИТР в уп-

равление соревнованием на предприятии, создаются группы анализа. В группы анализа входят представители (специалисты) соответствующих функциональных отделов администрации (например, группа анализа плановых показателей, группа анализа технических показателей, группа анализа общественных показателей и т.д.). Цель создания групп анализа - обогащать содержание соревнования, дать более полный и точный обзор об управляемом объекте, о производственной деятельности предприятия и о внедряемых в нем состязательных отношений во имя развития, воспитания трудящихся и трудовых коллективов. В организации соревнования и анализе итогов значительно возросла роль специалистов, производственных руководителей и профсоюзной организации.

В связи с внедрением системы управления соревнованием на предприятии появилась необходимость повышения квалификации как экономистов по социалистическому соревнованию, так и представителей профсоюзов.

Срок обучения специалистов по соревнованию - I месяц с отрывом от производства.

Для активизации учебной работы изданы три методических материала. В процессе учебы помимо лекций проводятся семинарские занятия, деловые игры и выездные занятия на передовые предприятия Таллина. Такое проведение занятий дает возможность слушателям ознакомиться с предприятиями, где лучше организовано управление социалистическим соревнованием, поделиться опытом с коллегами. С интересом принимают участие слушатели в деловых играх, доля которых в учебном процессе увеличивается. После завершения конкретных тем предусматривается проведение контрольных работ и зачетов.

Одной из активных форм обучения, проводимой в соответствии с учебными планами и конкретными потребностями предприятия (организации), в котором работает слушатель, является стажировка. Цель стажировки - получение слушателями практических знаний и навыков в решении вопросов, стоящих перед ним в его работе. По окончании стажировки слушатель составляет краткий отчет о проделанной работе. Материалы, собранные и разработанные во время стажировки, включаются в выпускную работу.

Выпускная работа является завершающим этапом в учебной работе МИПР ЭССР. Целью выпускной работы является закрепление

полученных в учебном процессе знаний и применение освоенных практических навыков в конкретных условиях.

По окончании курсов слушатели заполняют итоговую анкету, которая выполняет функции обратной связи. Организаторы курсов получают сведения о том, удовлетворила ли слушателей программа курсов, какие предметы оказались наиболее нужными и какие менее нужными, что необходимо дополнительно включить в программу.

М.А.Запольский,
секретарь Украинского
республиканского совета
профсоюзов

Встречное планирование как один из факторов интенсивного развития экономики

Объективный ход экономического развития на современном этапе диктует необходимость сосредоточения усилий соревнующихся не на перевыполнении годовых планов "вообще", а на всемерном улучшении качественных показателей, в первую очередь, на тех направлениях, которые ведут по пути углубления интенсификации общественного производства.

Об интенсивном характере встречных планов свидетельствуют такие данные. Темпы роста производительности труда в 1984-1985 гг. на предприятиях, принявших встречные планы, более чем на 50% превысили установленные.

И еще одна характерная особенность - это направленность встречных планов на преодоление затратного механизма хозяйствования. Особенно ярко она проявилась в 1984 г., когда в ответ на призыв декабрьского (1983 г.) Пленума ЦК КПСС раз-

вернулось массовое движение за дополнительное снижение себестоимости продукции не менее, чем на 0,5%. Только предприятиями, принявшими встречные планы по этому показателю, было обеспечено снижение себестоимости продукции промышленности более чем на 250 млн.руб. Причем, темпы снижения здесь были почти в полтора раза выше, чем на остальных предприятиях.

Встречное планирование оказывает существенное влияние и на повышение качества продукции. В 1985 г. удельный вес продукции высшей категории качества в общем объеме товарной продукции на предприятиях и в объединениях, принявших встречные планы, составил 42,8% при 19,0% в целом по промышленности республики.

Особое место в работе по развитию встречного планирования занимает изучение, обобщение и внедрение передового опыта, накопленного трудовыми коллективами. Так, за последнее время Укрсовпроф обобщил и распространил опыт встречного планирования в коллективах завода "Рожищефермаш" и Ворошиловградской трикотажной фабрики им.XXУI съезда КПСС.

В этих целях широко используются возможности республиканской прессы, радио и телевидения, информационный бюллетень Укрсовпрофа; на наш взгляд, формой обмена накопленным опытом являются встречи "за круглым столом" передовиков и новаторов производства, специалистов, руководителей министерств и ведомств, профсоюзных работников, проводимые Укрсовпрофом совместно с редакциями республиканских газет. Такие встречи дали развитие сквозному встречному планированию, охватывающему всю цепочку предприятий-смежников в ряде подотраслей черной металлургии, химической промышленности.

Во-первых, следовало бы разрешить предприятиям и организациям разрабатывать встречные планы не только на год, но и на пятилетку в целом с последующим уточнением их на каждый конкретный год на стадии формирования основного плана.

Во-вторых, должен быть только один тип встречного плана - по превышению заданий пятилетнего плана. Но здесь необходимо значительно повысить роль вышестоящих хозяйственных, плановых органов и прежде всего в том, чтобы не принимать и не рассматривать встречные планы по росту объемных показателей производства без соответствующего роста производительности труда, улучшения качества, снижения себестоимости продукции,

то есть использования факторов интенсивного развития. Это, несомненно, способствовало бы укреплению плановой дисциплины.

В-третьих, надо решить вопрос дифференцированного материального стимулирования инициативы коллективов в разработке и реализации встречных планов. В минувшей пятилетке мы к сложному механизму образования фондов поощрения, образно говоря, "привязали" встречное планирование. Да и поощрение было недостаточно стимулирующим. Так, если коллектив повысил против плана производительность труда на 1% и получил за счет этого дополнительно 100 тыс.руб. прибыли, то отчислить в фонд поощрения мог всего лишь 10-15 тыс.руб.

Было бы справедливым, если бы вся или большая часть прибыли, полученной в результате выполнения встречного плана и обусловленная использованием чисто внутренних резервов предприятия, поступала бы в распоряжение трудового коллектива. В том случае, когда предприятие частично использует ресурсы, выделенные "сверху" в централизованном порядке, отчисления в фонд поощрения производились бы по более низким нормативам.

Соответствующим образом должен быть налажен систематический учет выполнения и стимулирования встречных планов по различным отраслям народного хозяйства, без чего невозможен экономический анализ эффективности встречного планирования и соответственно - управления этими процессами.

Т.М.Исмагулов,
Джезказганский горно-металлургический комбинат

Совершенствование организации соревнования в трудовых коллективах

Коммунистическая партия поставила в качестве одной из главных задач, связанных с ускорением социально-экономического развития страны, создание таких условий, которые бы стимулировали качественный и производительный труд, инициативу и предприимчивость.

Организация соревнования в производственных коллективах

является одним из наиболее действенных методов социального управления, важнейшими функциями которого являются стимулирование трудовой активности, формирование сознательной направленности на цели коллектива.

Однако реализация заложенных в организационном соревновании возможностей достигается, как известно, не автоматически, а обусловливается уровнем его организации, который в свою очередь, определяется выполнением целого ряда условий. Среди них учет и отражение в практике организации трудового соперничества, особенностей формы организации труда, типа производства является одним из существенных.

С этих позиций переход на бригадную форму организации и оплаты труда, которая в XII пятилетке будет преобладающей, не может не сказаться на тех или иных сторонах организации соревнования на предприятии.

Ярче всего противоречие между новыми требованиями к организации соревнования, предъявляемыми бригадной формой труда и устаревшей формой его организации, проявляется в индивидуальной форме соревнования.

Остановимся кратко на этих моментах. Первый из них связан с определенным изменением содержательной направленности индивидуального соревнования в условиях бригад.

В условиях бригад во главу угла ставится задача: помочь развитию коллективной производительной силы, нацелив людей на внесение максимального вклада в конечный продукт их общего дела.

Изменяется система оценки показателей производственной деятельности каждого работника в новых условиях. Планы, производственные задания выдаются теперь в целом на бригаду. Выполнение производственных показателей также учитывается по бригаде в целом, практически отсутствует официальный учет индивидуального вклада каждого члена в общее дело бригады. Наиболее распространенная система подведения итогов на основании сопоставления индивидуальных обязательств, в которых каждый работник намечал свои личные рубежи, прежде всего в выполнении производственных показателей, в этих условиях оказывается неприемлемой: рассчитываемые показатели доводятся до уровня бригады, а не отдельного работника.

Одним из вариантов создания системы организации внутрибригадного соперничества в условиях бригады является система с использованием КТУ, предлагаемая рядом специалистов. Широкий спектр социальных показателей, которые в принципе могут быть учтены при определении КТУ, создает впечатление, что эту оценку действительно можно использовать в качестве основы для сравнения результатов труда участников индивидуального соревнования. Однако анализ динамики КТУ членов бригад за полгода (объем выработки 20 бригад) показал, что практически 90% колебаний их величины связаны с узким кругом производственных показателей: выработки и качества, и практически не связаны с широким кругом социальных показателей, которые должны (согласно методическим указаниям по внедрению бригадной формы) учитываться им. Практически не отражается в КТУ целый спектр "повышающих" и "понижающих" показателей.

Определенное несовершенство практики применения КТУ в бригадах объясняется не только несовершенством еще самого коэффициента, необходимостью отработки его конструкции, технологии применения, что само по себе очень важно. Суть, как нам кажется, в другом - в социально-психологических корнях этого явления, в потребности членов бригады учитывать в КТУ, а значит, наказывать и поощрять рублем только самые значимые, самые существенные стороны поведения работников.

Интервью с мастерами, бригадирами, членами советов бригад показало, что такие упущения, как недобросовестное отношение к оборудованию, неэкономное расходование материалов, отказ в помощи товарищу и пр., по мнению рабочих, должны не столько влиять на заработок рабочего, сколько заслуживать соответствующей моральной оценки коллектива. Очевидно, не считаться с этими нормами, с сложившимися в коллективах бригад, нельзя.

Поэтому, на наш взгляд, КТУ в принципе не в состоянии отразить более или менее широкий спектр значимых характеристик вклада работника в общее дело бригады. Потому-то, на наш взгляд, организация индивидуального соревнования в бригаде должна основываться на применении специально разработанной системы показателей, во многом сходной с той, что учитывается при определении КТУ, но не тождественного ей.

Главная задача этой системы заключается в том, чтобы обоснованно определить место каждого члена бригады в соответствии со значимостью его вклада в общий результат коллектива. Содержание и структура показателей системы определяется как функциями организации соревнования в качестве метода управления, так и спецификой его применения в условиях новой формы организации труда.

Несколько слов о необходимости определения места в соревновании не только победителей (2-3 человека), но и всех членов бригады. Сегодня соблюдение этого требования тесно связывают усилением включенности членов коллектива в соревнование. Но условие БФОТ придает этой мере совершенствования трудового состязания особое значение. Место в соревновании является моральной оценкой вклада каждого члена бригады в конечный результат коллектива и становится в новых условиях важным стимулом коллективной работы. Поэтому в бригаде каждый работник должен видеть свое место по итогам социалистического соревнования. Соблюдение перечисленных выше особенностей организации индивидуального соревнования, как показывает практика, позволяет организовать эффективные трудовые состязания в производственных бригадах.

И.А.Стырник, Д.И.Пона,
Г.В.Еник,
Научный центр ВЦСПС

О некоторых вопросах стимулирования соревнующихся в условиях экономического эксперимента

Расширение прав предприятий в оплате труда за счет достигнутой экономии фонда зарплаты, роста размеров фондов материального поощрения, социально-культурных мероприятий и жилищного строительства создали основу для более тесной зависимости интересов коллективов, отдельных работников от уровня их работы, для использования новых возможностей в качестве рычагов роста инициативы, повышения действенности соревнования.

Как эти возможности реализуются в трудовых коллективах?

Анализ использования средств фондов материального поощрения в условиях эксперимента показал, что при общем росте размеров фондов отчисления из фонда материального поощрения на премирование работников по итогам внутризаводского соревнования возросли незначительно, а на некоторых предприятиях остались на прежнем уровне или даже снизились.

Удельный вес премий, выплачиваемых по итогам соревнования в среднемесячной заработной плате составляет сегодня менее 1% (он колеблется от 70 коп. до 2 руб.). На ряде предприятий доля средств, предназначенных из ФМП на эти цели, составляет менее 4%. Совершенно очевидно, что столь незначительные размеры выделяемых для поощрения средств ФМП не могут обеспечить стимулирующую роль этого вида премии.

Сложившаяся годами практика подведения итогов и стимулирования победителей практически не претерпела изменений в условиях эксперимента. Она сориентирована в основном на определение лучших в соревновании и предусматривает для их поощрения одну-две (реже три) премии. То есть сами условия соревнования ограничивают возможность оценить вклад каждого участника в общие результаты, закрепить положительные сдвиги в работе тех, кто улучшил свои предыдущие результаты. И как следствие, немало случаев, когда при возросших размерах фондов материального поощрения произошло фактическое снижение удельного веса (по сравнению с 1983 г.) той его части, которая предназначена на премирование по результатам соревнования. Невыполнение претендентом на классное место одного из условий не позволило реализовать средства ФМП для премирования соревнующихся. Отсутствие гибкой системы стимулов снижает заинтересованность в соревновании.

В премировании участников соревнования зачастую отсутствует дифференцированный подход с учетом конкретного вклада, нередко прослеживается тенденция очередности, нарушается преемственность в стимулировании на разных уровнях.

Так, выборочные проверки на отдельных предприятиях Минпищепрома УССР показали, что около половины работников, которые премировались по итогам республиканского соревнования от одного до четырех раз, ни разу не выходили победителями во внутризаводском соревновании. И в то же время примерно

пять-десять процентов работников, неоднократно выходивших победителями по внутризаводском соревновании, ни разу не премировались по итогам республиканского.

Анализ показал, что установление доплат и надбавок работникам за счет достигнутой экономии фонда зарплаты по существу не связано с результатами в соревновании. На ряде предприятий от 50 до 75% ИТР и примерно до 50% рабочих из числа тех, кому установлены надбавки и доплаты за профессиональное мастерство, ни разу не выходили победителями в соревновании. Многие ИТР из числа тех, кому установлены надбавки, даже и не имеют личных творческих планов. Поэтому трудно оценить, насколько обоснованы размеры надбавок, на чем основана дифференциация при их назначении по категориям работающих. Тем самым надбавки и доплаты, как и некоторые виды премий, выполняют роль регулятора заработной платы и не всегда точно отражают реальный трудовой вклад в общий результат.

О.М.Крапивин,
Научный центр ВЦСПС

Социалистические обязательства и передовой опыт

В 1985 г. Научный центр ВЦСПС провел исследования на 104 предприятиях различных отраслей и регионов страны с целью подготовки предложений по совершенствованию практики выявления и распространения передового опыта работы победителей индивидуального и коллективного социалистического соревнования внутри производственного объединения (предприятия). Одним из направлений исследования было изучение места и роли социалистических обязательств в механизме организации соревнования в качестве важного инструмента аккумуляции и распространения передового опыта работы его победителей.

Как показало изучение, из 104 предприятий только на 17 (16% от их общего количества) мероприятия по применению передового опыта победителей соревнования включаются в индивидуальные и коллективные социалистические обязательства. Профкомы и администрация предприятий, на которых социалистические обязательства не используются в качестве средства массового повторения передового опыта, по-разному объясняют

причину сложившегося положения. Большинство из них убедилось на практике, что принятие рабочими и низовыми производственными коллективами обязательств применять тот или иной опыт носит формальный характер. Рабочие достигают намеченных ими самими рубежей, применяя личные резервы, в том числе и недоиспользованные ранее возможности.

По нашему мнению, игнорирование социалистических обязательств как организующего начала выявления и распространения передового опыта победителей соревнования заключается в другой, более важной причине, определяемой самим сложившимся на этих предприятиях механизмом принятия и выполнения таких обязательств. Формализм в принятии и выполнении обязательств является следствием слабой организации соревнования. Для того, чтобы обязательства стали средством полной мобилизации и приведения в действие личных резервов рабочих и низовых производственных коллективов, а также распространения передового опыта в принципе должно быть обеспечено такое положение, при котором: 1) в тех случаях, когда рабочий (коллектив) берет обязательство достигнуть определенных рубежей и в этих целях вносит предложения по рационализации рабочего места, технологической и организационной оснастки, инженерные и экономические службы предприятия должны обеспечить проведение необходимых организационно-технических мероприятий; 2) в тех же случаях, когда речь идет о распространении уже имеющегося опыта победителей соревнования, необходимо, чтобы соответствующие службы провели мероприятия по подготовке как рабочих, так и их рабочих мест; 3) принятие социалистических обязательств и их выполнение надо подготовить задолго до начала года, на который они берутся. Как в первом, так и во втором случае нередко требуется несколько месяцев для того, чтобы подготовить переход к применению новых приемов и методов труда, форм работы.

В действительности же, как показали проведенные исследования, подготовленные самими рабочими обязательства предусматривают приведение в действие тех резервов, которые они могут найти и использовать самостоятельно. Именно потому, что рабочие в массе своей учитывают только личные резервы, источником которых являются неиспользованные ранее возможно-

сти, а учета и контроля за разработкой и выполнением обязательств по-существу нет, их обязательства и носят формальный характер. В результате, на обследованных предприятиях опыт победителей внутризаводского соревнования не характеризуется применением новых, прогрессивных приемов и методов труда, форм работы: принятые обязательства не могут быть основой трудовой состязательности, в процессе которой рождается и распространяется передовой опыт.

Для того, чтобы преодолеть ограниченность сложившегося порядка разработки и выполнения социалистических обязательств, придать социалистическому соревнованию новый импульс к развитию, представляется целесообразным, во-первых, перейти к разработке и принятию пятилетних социалистических обязательств, исходной базой которых будет пятилетний план экономического и социального развития предприятия. Во-вторых, обязательства рабочих, бригад, участков, цехов должны ориентироваться не на выполнение обеспеченных необходимыми материальным финансовыми и людскими ресурсами заданий пятилетнего плана экономического и социального развития трудового коллектива, а на их превышение. При этом сумма социалистических обязательств будет фиксироваться в качестве встречного плана коллектива на пятилетку.

Принятие обязательств на такой длительный срок даст возможность администрации и профсоюзному комитету провести все необходимые мероприятия для овладения подавляющим большинством рабочих передовым опытом - его выявление, изучение, обобщение, распространение и внедрение, сначала экспериментальное, а затем и массовое. При этом могут параллельно проводиться мероприятия по нескольким видам передового опыта, а также постепенный охват им рабочих в зависимости от их подготовки. Пятилетние социалистические обязательства должны распределяться по годам.

В процессе изучения практики выявления и распространения передового опыта победителей соревнования было обращено внимание на действие ряда факторов, препятствующих развитию инициативы трудящихся в поиске и выявлении резервов производства, применению прогрессивных приемов и методов труда, форм работы. По нашему мнению, наиболее существенными среди них

являются повсеместно действующие правила пересмотра норм трудовых затрат по мере роста выработки и подведения итогов соревнования.

Инициатива работников в изыскании и использовании резервов производства сдерживается тем, что рабочие в этом материально не заинтересованы, поскольку после учета этих резервов роста производительности труда пересматриваются нормы по инициативе администрации, а заработная плата остается прежней или, в лучшем случае, увеличивается весьма незначительно. Представляется, что преодолеть это противоречие следует путем широкого применения опыта предприятий Ростовской и Владимирской областей по развитию инициативы трудящихся в пересмотре норм затрат труда.

Что касается порядка подведения итогов соревнования, то практически на всех обследованных предприятиях выполнение обязательств по-существу только дает право претендовать на призовые места. Фактически победители определяются на основе учета выполнения многочисленных показателей, условий соревнования. Большое количество показателей, по которым подводятся итоги, в сочетании с применяемой повсеместно на этих предприятиях балльной системой их оценки приводит к тому, что усилия участников трудовой состязательности не концентрируются в основном на создании и применении прогрессивных приемов и методов труда, форм работы, а распыляются по многим направлениям деятельности, в значительной части таким, конечные результаты которых достигаются без применения передового опыта, но определяющим образом влияющим при подведении итогов.

Особого внимания в силу его нерешенности заслуживает вопрос материального стимулирования рабочих, бригад, участков, цехов принимать высокие социалистические обязательства, полностью использовать имеющиеся и находить другие резервы интенсификации производства. По нашему мнению, целесообразно дополнительные суммы фонда материального поощрения, начисленные за выполнение встречного плана, использовать строго целевым назначением. Эти средства следует направлять на премирование победителей соревнования как рабочих, так и ИТР, а также рабочих за выполнение принятых напряженных обязательств и работников функциональных и линейных подразделений, провед-

ших организационно-технические мероприятия, благодаря которым рабочие смогли выполнить свои обязательства.

При проведении исследований на предприятиях было обращено внимание на особо важную роль в поиске и выявлении резервов производства, которая принадлежит проводящим работу под руководством профсоюзных комитетов общественным организациям трудящихся; конструкторским и технологическим бюро, советам и бригадам научной организации труда, советам новаторов, первичным организациям ВОИР и НТО, бюро нормирования труда и т.д. Планы работ этих организаций целесообразно также сделать пятилетними с разбивкой по годам, что будет способствовать дальнейшему повышению эффективности их работы.

И.А.Кошелев,
заместитель председателя
Башкирского областного
совета научно-технических
обществ

Повышение эффективности внутризаводского социалистического соревнования рабочих и ИТР в условиях ускорения научно-технического прогресса

Социалистическое соревнование по самой своей природе связано с техническим прогрессом: достижение экономических целей соревнования немыслимо вне разработки и внедрения новой техники. Существует и обратная связь. Социалистическое соревнование, как компонент системы производственных отношений в значительной степени определяет не только характер научно-технического прогресса, но и его темпы. Таким образом, социалистическое соревнование выступает в качестве важного фактора развертывания НТП и, в первую очередь, как стимулятор технического творчества масс.

Социалистическому соревнованию на современном этапе присуща нацеленность на всемерное обновление техники, совершенствование технологии, повышение качества выпускаемых изделий, экономию живого труда, материальных и энергетических ресурсов.

Важной задачей, обеспечивающей темпы НТП, является интенсификация инженерного труда. Этой цели соответствует, в частности, соревнование комплексных творческих бригад содружества ИТР, рабочих и служащих. Такие бригады создаются для решения конкретных технико-экономических проблем, инженерного обеспечения предложений рабочих-новаторов.

Одним из новейших показателей социалистическом соревновании коллективов индивидуально соревнующихся является комплексный показатель качества, характеризующий все стороны работы по обеспечению высокого качества продукции и труда. Он учитывает процент сдачи продукции с первого предъявления, уровень технологической дисциплины, возвраты из цехов потребителей, рекламации, отказы в эксплуатации и т.п.

Необходимо широко распространять такие формы соревнования за высокое качество, как аттестация деталей, узлов и сборок на заводской Знак качества, за звание "Отличник качества."

Обобщающий показатель качества является одновременно и условием, без выполнения которого коллектив не может претендовать на классное место победителя в социалистическом соревновании.

Говоря о возрастающей роли социалистического соревнования в интенсификации труда, следует особо отметить его ориентацию на обеспечение четкого ритма работы, всемерную экономию затрат на производство продукции, непременное выполнение поставок по договорам, высококачественное выполнение заказов.

Г.В.Пеньков.
председатель профсоюзного
комитета объединения
"Томскнефть"

Совершенствование социалистического соревнования в производственном объединении "Томскнефть"

В объединении "Томскнефть" разработана Комплексная программа развития нефтяной промышленности Томской области на 1986-1990 годы. Ее реализация даст возможность увеличить против XI пятилетки поставку народному хозяйству нефти на

12 млн.тонн и нефтяного газа на 1,4 млрд.куб.метров.

Основным инструментом развития творческой инициативы трудящихся, вовлечения их в решение актуальных задач производства является социалистическое соревнование. Более 95% работающих в объединении участвуют в соревновании. Применяются разнообразные формы социалистического соревнования, основные из них: соревнование среди бригад ведущих профессий объединения; среди бригад бурения за достижение наивысших коммерческих скоростей; соревнование среди предприятий и организаций объединения.

Кроме того, коллективы объединения участвуют во Всесоюзном социалистическом соревновании и отраслевом соревновании. Более 20 раз за XI пятилетку присуждались передовым коллективам объединения денежные премии и переходящие Красные знамена Миннефтепрома и ЦК профсоюза нефтяной и газовой промышленности.

Развитие науки и техники, возросший уровень общественно-политического сознания, общеобразовательная и профессиональная подготовка участников соревнования по-новому ставит задачи его организации. Его цель - повышение заинтересованности и ответственности каждого работающего за конечный результат, эффективное применение КТУ, искоренение уравниловки в оплате труда.

Экспресс-соревнование предусматривает:

- разработку условий социалистического соревнования бригад, цехов и подразделений с увязкой их с установленными рубежами объемов работ на сутки, месяц, квартал, год;

- машинную обработку ежедневной производственной информации и результаты соревнования всех бригад ведущих профессий;

- определение и утверждение функциональных обязанностей организаторов соревнования;

- систему учета ритмичности работы коллективов бригад в течение месяца с увязкой премирования победителей соревнования;

- введение в условия соревнования показателей, характеризующих научно-технический прогресс (производительность труда, рационализаторство и изобретательство, экономия матери-

ально-технических ресурсов, внедрение новой техники, технологии и технических процессов);

- систему коэффициентной ежедневной оценки работы (КОР) бригад подземного ремонта скважин;

- создание унифицированных экранов гласности по организации социалистического соревнования с размещением их на рабочих местах бригад, участков, в цехах.

Л.М.Павлова
Научный центр ВЦСПС

Усиление воздействия социальных факторов на развитие производства и задачи профсоюзов

Новизна задач, выдвинутых XXVII съездом КПСС в области социальной политики, определяется стратегией ускорения экономического и социального развития общества, первостепенным значением, которое уделил съезд человеческому фактору, установкой - поднять благосостояние народа на качественно новую ступень.

Съезд сделал особый акцент на социальной направленности экономики, ее основополагающем значении для повышения уровня жизни.

В соответствии с потребностями современного этапа партия разработала долговременную, целостную социальную политику, охватывающую все стороны общественной жизни. Ее реализация - дело всех советских людей, каждого трудового коллектива. Свой вклад в осуществление намеченных партией коренных преобразований должны внести советские профсоюзы. Поставленная перед ними на съезде задача: активнее участвовать в осуществлении социальной политики - соответствует природе профессиональных организаций, само возникновение которых связано с защитой интересов трудящихся и заботой об их нуждах.

Законом о трудовых коллективах предусмотрены широкие полномочия коллективов в решении социальных задач на предприятиях, в учреждениях, организациях, улучшении жилищно-бытовых условий работников. В статьях 11-17 Закона речь идет об участии трудовых коллективов в обсуждении и решении таких вопросов, как организация, нормирование и оплата труда; раз-

витие трудовой активности работников и организация социалистического соревнования; подготовка, повышение квалификации и расстановка кадров; распределение и использование фондов экономического стимулирования; улучшение условий и охрана труда; улучшение социально-культурных и жилищно-бытовых условий работников; коммунистическое воспитание. Как видно, Закон предусматривает влияние трудовых коллективов на решение всего круга социальных вопросов на предприятии, в учреждении, организации. Тем самым создаются новые возможности для развития демократизации в управлении социальной сферой общественной жизни на уровне трудового коллектива, более активного участия трудящихся в решении социальных вопросов и на других уровнях управления.

Демократизация этой важной области жизни - одно из условий осуществления на практике принципа социальной справедливости. Справедливость, будучи понятием классовым, в условиях социализма не может рассматриваться иначе, чем получение от общества каждым его членом материальных и духовных благ, адекватных трудовому вкладу.

Проведение в жизнь этого принципа связано: с совершенствованием системы заработной платы и материального стимулирования, распределением материальных благ из общественных фондов в соответствии с трудовым вкладом работников, более полной отдачей способностей каждого члена общества для умножения общественного богатства, борьбой с нетрудовыми доходами, воспитанием потребностей граждан, усилением контроля за соблюдением принципа социальной справедливости в распределении.

Определяя полномочия трудовых коллективов в решении социальных задач, Закон предусматривает пути и формы их реализации:

- участие в решении вопросов, связанных с улучшением жилищных и социально-бытовых условий, использованием экономии фонда заработной платы, средств фондов экономического стимулирования и др.;

- обсуждение и одобрение предложений о совершенствовании премирования работников и предоставления других выплат и льгот, о комплексных планах улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий и др.;

- внесение предложений о совершенствовании оплаты труда, улучшении его организации, повышении культуры труда, развитии социально-бытовых служб предприятий, организации жилищно-строительных кооперативов и др.;

- утверждение условий социалистического соревнования, правил внутреннего трудового распорядка, кандидатур передовиков производства для направления на обучение в вузы и техникумы с выплатой стипендий за счет средств предприятий, организаций;

- заслушивание отчетов администрации и профкомов о выполнении коллективных договоров, осуществлении организационно-технических мероприятий, способствующих выполнению социалистических обязательств и др.;

- постановка вопросов о привлечении к ответственности работников, виновных в нарушении законодательства об охране социалистической собственности, нарушителей трудовой дисциплины; лиц, виновных в нарушении правил охраны труда и законодательства об охране окружающей среды, работников, не выполняющих обязательств по коллективным договорам;

- осуществление контроля за применением действующих норм труда и условий его оплаты; выполнением комплексных планов улучшения условий охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий; использованием средств на охрану труда и соблюдение всеми работниками правил и инструкций по охране труда и др.; общественного контроля за работой предприятий, организаций сферы обслуживания, лечебно-профилактических учреждений.

Большие права трудового коллектива сочетаются с его обязанностями. Законом предусматривается активная деятельность самих трудящихся по улучшению социально-бытовых условий жизни.

Один из актуальных вопросов, связанных с реализацией Закона о трудовых коллективах, - это вопрос об органах коллективов, действующих от его имени и располагающих правом использовать его полномочия, в частности, в решении социальных вопросов. Наряду с органом непосредственной демократии - общим собранием, значение которого с принятием Закона резко возрастает, должны получить дальнейшее развитие и органы представительной демократии, органы общественных организаций, действующие в коллективах. Однако если повышение их роли традиционно

связывалось с расширением сфер деятельности и увеличением числа решаемых вопросов, то на современном этапе требуется иной подход. Значение тех или иных общественных органов должно в основном определяться их деятельностью по развитию самоуправления трудящихся, все большее место в их работе будут занимать вопросы, связанные с развертыванием инициативы масс, подготовкой на рассмотрение собраний вопросов экономической и социальной жизни коллективов.

С ростом сознательности и социальной активности трудящихся вопросы, решаемые ныне профсоюзными комитетами, другими органами представительной демократии, будут постепенно переходить на рассмотрение и решение трудовых коллективов, общих собраний трудящихся.

Для координации работы всех служб предприятий, выполняющих социальные функции, и общественных формирований, органов общественных организаций, в задачу которых входит забота об интересах трудящихся, целесообразно, с нашей точки зрения, создать в трудовых коллективах советы социального развития. Обеспечивая взаимодействие администрации и общественных организаций, совет целенаправленно решал бы вопросы улучшения условий труда и быта работников предприятия. По своему составу и правовому положению совет социального развития трудового коллектива был бы государственно-общественным органом во главе с директором (заместителем директора) объединения, предприятия, с участием руководителей функциональных служб и широким представительством профсоюзных, комсомольских и иных организаций. Представляется, что такой совет мог бы формироваться руководством предприятия и общественных организаций и утверждаться общим собранием (конференцией) коллектива, что соответствовало бы требованиям Закона о трудовых коллективах.

Ныне, когда значительно увеличиваются возможности предприятий для решения социально-бытовых вопросов за счет фондов экономического стимулирования, особенно важна организаторская работа профсоюзных комитетов, разъяснение трудящимся прямой связи между трудовым вкладом и получаемыми социальными благами.

Исходя из документов XXVII съезда КПСС, особое значение приобретает деятельность профсоюзов в трудовых коллективах

по следующим направлениям:

- развитие инициативы трудящихся для решения за счет внутренних возможностей и ресурсов социально-бытовых вопросов;

- контроль за выполнением планов строительства жилья и объектов социально-культурного назначения;

- контроль за соблюдением принципа социальной справедливости в распределении социальных благ;

- широкая гласность, расширение участия трудящихся в обсуждении и решении вопросов, связанных с улучшением социально-бытового обслуживания трудящихся;

- укрепление сотрудничества и совместной деятельности профсоюзных комитетов предприятий (объединений) с местными Советами народных депутатов, активизация представителей профсоюзов, трудовых коллективов в комиссиях при исполкомах местных Советов.

В.Е.Вавилов,
председатель профкома Верх-Исетского металлургического завода

Реализация полномочий трудового коллектива в улучшении социально-бытового обслуживания трудящихся

Главная наша забота - забота о человеке труда, предполагает повышение культуры производства, улучшение социально-бытовых условий жизни трудящихся. Особо актуален этот вопрос сейчас.

За годы XII пятилетки на нашем предприятии предполагается сделать значительный шаг по замене оборудования, внедрению современной техники и технологии. Не меньшие темпы требуются для реализации программы улучшения условий труда и быта. Иначе возникшие "ножницы" между развитием экономической базы и социальной сферы станут тормозом научно-технического прогресса, интенсификации производства.

Комплекс мер, направленных на сокращение потерь рабочего времени, выполняется в рамках заводской программы "Здоровье".

Снижение заболеваемости - это важнейшая социальная задача, для решения которой Закон о трудовых коллективах дал новый импульс. О работе, проводимой в этом направлении на заводе, были опубликованы материалы в информационном бюллетене ВЦСПС, журнале "Советские профсоюзы".

Не секрет, что сегодня даже в крупных городах сфера услуг еще не удовлетворяет до конца потребностей современного человека. Приблизить бытовые услуги к трудящемуся, сделать так, чтобы люди пользовались ими, что называется, "по пути", поднять их качество - наша основная цель в развитии производственного быта.

К 1985 г. на нашем заводе бытовых услуг было произведено на 18 руб. на каждого работающего. К 1990 г. эта цифра возрастет до 45 руб.

Исследования показали, что 80% трудящихся завода регулярно пользуются заводской службой быта, а 2/3 работниц полностью удовлетворяют свои бытовые нужды на заводе, практически не пользуясь

Важная часть всей нашей работы - анализ поступающих вопросов. Привлечение к нему руководства завода, главных специалистов не только позволяет найти верное решение, но и помогает им всегда чувствовать пульс трудового коллектива, учитывать его при выборе стратегии технического и социального развития завода.

Контроль за выполнением предложений и замечаний взяла на себя оргмассовая комиссия профкома. Мы практикуем при заслушивании на заседании профкома хода выполнения колдоговора проведение проверок выполнения мероприятий по предложениям трудящихся, не вошедшим в договор. На наших заседаниях обязательно присутствие директора завода, всех начальников цехов и подразделений поэтому администраторы стараются свое слово держать. Важно было б в самом начале решительно пресечь отписки на предложения трудящихся.

Инициатива трудового коллектива будет большей, если хорошо поставлена гласность, коллектив чувствует обратную связь и трудящиеся хорошо информированы о том, что делается по их предложениям, если уверены, что к ним подойдут со вниманием.

Г.П.Макаров,
Научный центр ВЦСПС

Роль трудовых коллективов в ускорении решения жилищной проблемы (организационно-правовой аспект)

Стратегия ускорения социально-экономического развития страны предопределила и необходимость ускоренных темпов решения жилищной проблемы как дела особой социальной значимости. Практическое осуществление этой задачи Программы партии связывает с обеспечением к 2000 г. каждой советской семьи отдельным жильем - квартирой или индивидуальным домом.

XXVII съезд КПСС наметил основные направления решения этой проблемы: крупные масштабы жилищного строительства, обеспечение справедливого, под общественным контролем, распределения жилья, реконструкция и повышение сохранности жилищного фонда.

Важная роль в решении жилищной проблемы принадлежит трудовым коллективам производственных объединений и предприятий. По их планам строится свыше 70% государственной жилой площади, в ведении объединений (предприятий) сосредоточено 60% жилищного фонда страны. Трудовые коллективы оказывают помощь работникам в строительстве кооперативных и индивидуальных жилых домов, участвуют в решении вопросов, связанных с учетом лиц, нуждающихся в жилье, обеспечивают контроль и гласность в распределении жилой площади.

Профсоюзные организации активно содействуют осуществлению полномочий трудовых коллективов в улучшении жилищных условий работников, обеспечении их конституционного права на жилье.

Деятельность трудовых коллективов по реализации своих полномочий протекает в двух организационных формах - они участвуют в разработке органами управления (администрацией) планов улучшения жилищных условий работников, принятии решений по этим планам и обеспечении их выполнения; одновременно они осуществляют общественный контроль за выполнением планов строительства жилой площади, ее распределением и использованием, обеспечением сохранности жилищного

фонда. В процессе реализации полномочий обе организационные формы находится в постоянном взаимодействии.

Мероприятия по совершенствованию системы управления и методов хозяйствования, законодательство о трудовых коллективах значительно расширили экономическую и правовую базу для ускорения решения жилищной проблемы. Однако эти возможности в трудовых коллективах используются еще недостаточно, профкомы не проявляют должной активности в изыскании ресурсов для улучшения жилищных условий работников.

В аспекте проблемы повышения роли трудовых коллективов по улучшению жилищных условий работников научного осмысления требуют, прежде всего, вопросы о формах их участия в рассмотрении и одобрении планов жилищного строительства.

В связи с этим целесообразно выделить в особую процедуру порядок участия трудовых коллективов в разработке, рассмотрении и одобрении планов жилищного строительства, соответственно и планов социально-культурных мероприятий, а также заслушивания отчетов об их реализации.

В соответствии с законодательством профсоюзные комитеты осуществляют общественный контроль за выполнением планов жилищного строительства. Их представители включаются в состав государственных комиссий по приемке в эксплуатацию объектов жилищно-гражданского назначения. Практика свидетельствует о высокой эффективности указанных функций профкомов, когда трудовой коллектив непосредственно выступает в роли застройщика (заказчика).

При строительстве жилья по титулу исполкома местного Совета (единый заказчик), где трудовые коллективы принимают долевое участие (в условиях комплексной застройки городов этот вид должен быть преобладающим), функции общественного контроля и представительства в комиссиях по приемке домов в эксплуатацию призваны осуществлять соответствующие советы профсоюзов. Однако применяемые ныне этими профорганами формы организации контроля за ходом и качеством строительства жилья для трудовых коллективов, правильностью выделения им жилой площади на внесенные средства далеко не всегда обеспечивают охрану их прав и интересов.

Основные причины низкой эффективности контроля советов

профсоюзов - первая, их подверженность местным интересам, нередко превратно понимаемым, вторая, механическая передача функций общественного контроля за ходом и качеством жилищного строительства, выполняемых профкомами, совету профсоюзов повлекла к фактическому устранению от контроля главного его проводника - трудового коллектива.

Большие возможности повышения роли трудовых коллективов в улучшении жилищных условий кроются в более полном использовании их полномочий, связанных с предоставлением жилых помещений. Принципиальным для них является вопрос о приоритетах - кому прежде всего должны быть предоставлены жилые помещения. Трудовые коллективы решают это в пользу главного требования социальной справедливости "каждому по труду". Основы законодательства о труде (ст.55), постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 года "О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины" предоставляют трудовым коллективам возможность избежать уравниловки в распределении жилья и других материальных благ, устанавливать льготы и преимущества работникам, успешно и добросовестно выполняющим трудовые обязанности, полнее учитывать результаты их труда.

Однако рекомендации трудовых коллективов в части применения указанных норм закона практически не могут быть реализованы. К компетенции союзных республик отнесено установление порядка учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, предоставление жилых помещений и пользования ими (ст.9 Основ жилищного законодательства). В жилищных кодексах и установленных Советами Министров союзных республик совместно с республиканскими советами профсоюзов Положениях и правилах предоставления жилых помещений нет "работающих" норм, которые бы учитывали трудовой вклад работника при улучшении его жилищных условий. Согласно ст.31 ЖК РСФСР при постановке на учет нуждающихся в жилье принимаются во внимание рекомендации трудовых коллективов. Однако по смыслу ст.29 и 33 того же кодекса эти рекомендации могут иметь силу лишь в отношении лиц, обеспеченность жильем которых ниже установленного уровня (5-6 кв.м на человека), и кроме того, предоставление жилых помещений этим гражданам должно произ-

водиться в порядке очередности, исходя из времени принятия их на учет. По правилам УССР и БССР, из указанной категории нуждающихся граждан право на первоочередное получение жилой площади могут приобрести лучшие люди труда со стажем не менее 20 лет.

В этих условиях полномочия трудовых коллективов в решении вопросов, связанных с учетом лиц, нуждающихся в улучшении жилищных условий, могут иметь отношение лишь к частным случаям принятия на учет (снятия с учета) отдельных работников. Такое ограничение полномочий трудовых коллективов в решении жилищных вопросов не соответствует их роли в современном обществе и осуществлению подлинного социалистического самоуправления. В этой связи следовало бы дополнить ст.16 Закона о трудовых коллективах соответствующим положением.

Вопрос о том, в каких соотношениях должны находиться при распределении жилой площади критерии нуждаемости, очередности, норм предоставления с трудовым вкладом работника являются частью комплексной задачи трудового коллектива при разработке мероприятий по обеспечению к 2000 г. каждой семьи отдельной квартирой или домом.

В плане расширения полномочий трудового коллектива в улучшении жилищных условий работников целесообразно предоставить ему право на "повторное" заселение освобождаемого работником жилого помещения, независимо от его ведомственной принадлежности. Указанная мера позволила бы трудовому коллективу обеспечить постепенность в улучшении жилищных условий работников, исключить нарастающую тенденцию отказа в получении освобождающихся квартир в домах, построенных по экономичным типовым проектам, а также отдельных комнат в общих квартирах. Указанная жилая площадь могла бы заселяться трудовым коллективом в соответствии установленным им порядком улучшения жилищных условий членов коллектива.

Посредством трудового коллектива и устанавливаемых им норм, имеющих высокую степень социального и морального признания, можно было бы добиться более совершенного регулирования многих жилищных отношений и, прежде всего, таких, как поднаем и обмен жилых помещений, в сфере которых не изжита практика незаконных сделок.

Новым жилищным законодательством введен институт представителей трудовых коллективов в общественных комиссиях по жилищным вопросам исполкомов местных Советов народных депутатов. Однако задачи представителей, их роль в комиссиях и порядок выдвижения не определены, что не позволяет трудовым коллективам в должной мере использовать этот институт для охраны интересов членов коллектива и развития гласности в решении жилищных вопросов. Данное положение относится и к представителям профсоюзных органов в указанных комиссиях.

В этой связи необходимо научное изучение практики участия представителей трудовых коллективов и профорганов в комиссиях исполкомов с целью выработки их статуса.

Непременным условием ускорения решения жилищной проблемы является обеспечение сохранности и долговечности жилищного фонда.

Полномочия трудового коллектива по управлению ведомственным жилищным фондом и обеспечению его сохранности реализуется по всем направлениям его компетенции как непосредственно общим собранием (обязательная форма осуществления полномочия по заключению коллективного договора), так и через формы, в которых осуществляются эти полномочия в период между собраниями (ст 19 Закона).

Интерес для научного исследования деятельности трудового коллектива в этой области представляют его полномочия по развитию активности органов общественной самодеятельности по месту жительства. Среди их большого разнообразия законодатель выделяет домовые комитеты (ст.19 ЖК РСФСР), которые призваны оказывать содействие жилищно-эксплуатационным организациям в их работе по обеспечению надлежащего использования жилищного фонда и осуществлять общественный контроль за соблюдением гражданами правил пользования жилыми помещениями и содержания жилых домов.

Справедливо мнение ученых-юристов, что органы общественной самодеятельности, в том числе и домовые комитеты, еще недостаточно изучены, хотя они составляют звенья широкого и разветвленного механизма социалистического самоуправления, требующего дальнейшего своего совершенствования.

Н.К.Даргене,
председатель профкома
Алитусского хлопчатобумажного комбината им.60-летия
Компартии Литвы

Формирование стабильного трудового коллектива путем решения социальных вопросов

Формирование стабильного коллектива - одно из важнейших условий претворения в жизнь экономической и социальной политики партии, повышения эффективности производства, воспитания у трудящихся коммунистического отношения к труду.

Алитусский хлопчатобумажный комбинат им.60-летия Компартии Литвы - крупнейшее предприятие легкой промышленности республики.

Руководство комбината, профсоюзная организация, весь коллектив понимают, что всю продукцию изготавливает конкретный человек, поэтому забота о человеке все время находится в центре внимания. Постоянно ведется конкретная и деловая работа по улучшению социальных условий. Мы организуем отдых трудящихся, решаем вопросы занятости. Для этого широко используется Дворец культуры комбината, все спортивные площадки и зоны отдыха, пионерский лагерь и другие социальные объекты. Вся эта работа выполняется для решения одной, очень важной цели - создать благоприятные условия для трудовой и творческой деятельности, атмосферу здорового микроклимата, удовлетворять моральные и духовные потребности, улучшать условия труда и отдыха.

За прошедшую пятилетку сделано много. Если в 1980 г. текучесть кадров составляла 9,8%, то в 1985 г. - 7%, в то время как на предприятиях города Алитуса текучесть кадров 10,2%.

Администрация, партийная, профсоюзная и комсомольская организации комбината особое внимание уделяют созданию условий для высокопроизводительного труда, выполнения производственного плана, дальнейшего прогресса производства на основе реализации научных достижений.

Перед коллективом комбината стоит главный вопрос об осуществлении технического перевооружения. В XI пятилетке на

комбинате осуществлялся второй этап технического перевооружения, в ходе которого установлено и освоено 2672 единицы нового оборудования и средств механизации. От ручного труда высвобождено 118 человек, теперь ручным трудом занято лишь 16,2% рабочих и учеников.

Инженерное обеспечение производства требует совершенствования и поисков новых форм организации труда и стимулирования работающих.

На комбинате широко развернуто социалистическое соревнование. Успешное выполнение производственных заданий, формирование сплоченного коллектива во многом зависит от развития социалистического соревнования, его массовости. 97% работников комбината участвуют в индивидуальном и бригадном соревновании. Все рабочие основных профессий имеют напряженные личные социалистические обязательства.

Широкий размах получило движение многостаночников. Администрация, профсоюзный комитет много внимания уделили внедрению инициативы ростовчан "Работать без отстающих".

При подведении итогов социалистического соревнования анализируется работа каждого производства, цеха, бригады и принимаются меры по ликвидации недостатков, оказывается помощь отстающим. Широкое применение находит инициатива передовых предприятий города за укрепление трудовой и производственной дисциплины и лучшую организацию труда.

Работа прядильщиц, ткачих, операторов чесальных машин, мотальщиц характеризуется большой занятостью, отсутствием постоянных контактов во время работы между соревнующимися. Поэтому, чтобы поддержать постоянную состязательность, на комбинате много внимания уделяется гласности соревнования, оперативному подведению итогов. В цехах итоги соревнования подводятся ежедневно. Приходя на смену, рабочий знает, как он поработал вчера, какое место занимает среди товарищей по труду.

Для формирования стабильного коллектива большой вклад внесла бригадная форма организации труда. Бригады стали основным первичным звеном производственного коллектива. Одной из важнейших задач по внедрению бригадных форм организации труда является подготовка квалифицированных руководителей бригад - бригадиров и их резерва. В целях установления в бри-

гадных коллективах здорового психологического климата, психологи периодически проводят социологические исследования. Бригадной формой охвачено 4035 рабочих, что составляет 81,5% от общего числа рабочих. Снижению текучести кадров способствуют комплектование бригад с учетом индивидуальных особенностей рабочих, обеспечение активного внедрения передовых приемов труда, повышение трудовой активности рабочих.

Работа по закреплению кадров ведется постоянно. Функциональные отделы, общественные отделы кадров, профсоюзные комитеты анализируют причины текучести кадров и нарушений трудовой дисциплины. Благодаря активной работе наставников значительно улучшилась адаптация выпускников профессионально-технического училища и молодых рабочих. Советы общежитий и комиссия по работе с молодежью, совет наставников постоянно занимаются организацией мероприятий в свободное от работы время.

В создании стабильного трудового коллектива большое внимание уделяется трудовому воспитанию молодежи. Для координирования адаптации молодых рабочих, улучшения профориентации и профотбора создан методический совет. В эту работу активно включается комсомольская организация, совет наставников. Проводятся беседы с теми рабочими, которым труднее удается выполнить нормы выработки, присоединиться к рабочему коллективу. Шефство над молодыми рабочими осуществляют ветераны, лучшие рабочие, имеющие авторитет, высокую квалификацию.

Ежегодно проводится социологический опрос или исследование по адаптации молодых рабочих. По результатам видно, где адаптация проходит хорошо, где хуже. Делаются выводы, и производственные коллективы получают конкретные рекомендации по улучшению адаптации.

Особой заботой администрации и общественных организаций является осуществление мер по улучшению производственных и социально-бытовых условий. Эти вопросы решаются планомерно и комплексно на основе перспективного плана социального развития коллектива.

На комбинате создаются благоприятные условия труда непосредственно на рабочих местах, участках, цехах. Эти вопросы решаются посредством внедрения прогрессивных технологических процессов и современного оборудования, механизации труда.

Ведется большая работа по промышленной эстетике. По рекомендации институтов промышленной эстетики и термоизоляции оборудованы комнаты релаксации и кратковременного отдыха для рабочих. В комнатах уютный интерьер, удобная мебель, транслируется функциональная музыка. Хорошо оборудованы, эстетически оформлены столовые производств, красные уголки и комнаты гигиены.

Дворец культуры комбината - это шестой производственный цех, который наряду с производственными коллективами вносит свой вклад в выполнение государственных плановых заданий.

Сохраняя старые и создавая новые традиции, стараемся воспитать рабочего как патриота своего комбината, учим творчески трудиться, содержательно отдыхать. На протяжении ряда лет комплексно решаются проблемы занятости работников в свободное время. На базе нашего культурно-спортивного комплекса - Дворец культуры, спортзал, спортивно-технический клуб "Варса", хорошо оборудована база отдыха у озера Шаулис, пионерский лагерь, профилакторий. Все это используется для пропаганды здорового образа жизни, для активного массового отдыха трудящихся.

Ю.Л.Неймер

Некоторые аспекты повышения социальной активности рабочих

Современный этап развития советского общества со всей остротой ставит проблему решительной интенсификации экономики. В этих условиях особое звучание приобретает задача использования социальных резервов экономического развития. С целью решения этой проблемы партией и правительством предпринимается комплекс мер по предоставлению предприятиям и организациям большого объема прав, по повышению их самостоятельности и ответственности за выполнение производственных задач. В числе этих мер - принятие Закона СССР о трудовых коллективах, проведение в жизнь широкомасштабного экономического эксперимента.

Очевидно, что такого рода меры могут оказаться эффективными только в том случае, если ими будут охвачены широкие

слои работников, если каждый рабочий сознательно и ответственно включится в их осуществление. Пока еще нет оснований считать, что на практике реализовано это требование. Генеральный секретарь ЦК КПСС М.С.Горбачев в своем выступлении на совещании руководителей предприятий отметил, что результаты эксперимента не в полной мере соответствуют нашим ожиданиям, что необходимо разобраться в причинах недостаточного внедрения Закона о трудовых коллективах в повседневную практику управления предприятиями и организациями.

С целью изучения состояния трудовой и общественной активности на предприятиях электротехнической промышленности, факторов, воздействующих на ее формирование, восприятие рабочими Закона о трудовых коллективах и экономического эксперимента проведено специальное социологическое исследование, в ходе которого опрошено более 2 тыс.рабочих. Внимание исследователей было сосредоточено на изучении факторов,оказывающих существенное влияние на формирование социальной активности рабочих.

В результате исследования выявлено, что наиболее важными, по оценке рабочих, являются такие характеристики их трудовой ситуации, как величина заработка, отношения с товарищами по работе, содержание труда. Это - разные составляющие трудового процесса, которые являются основными факторами, определяющими отношение большого числа рабочих к своему труду в данном коллективе. Ниже всех других рабочими оценена важность такого параметра трудовой ситуации, как возможность участия в управлении производством. Напрашивается вывод о том, что далеко не на всех заводах уделяют достаточное внимание привлечению рабочих к участию в управлении производством и показу эффективности этого участия.

Результаты исследования свидетельствуют о серьезном неблагополучии в решении вопросов, связанных с внедрением Закона о трудовых коллективах. Известно, что данный закон нацелен на стимулирование трудовых коллективов, всех работников к активному, заинтересованному участию в решении производственных и социальных вопросов, представляет широкие полномочия трудовым коллективам и открывает большие возможности для творческого отношения к делу, для повышения эффективнос-

ти принимаемых решений в области управления производственным, экономическими и социальными сторонами жизни трудового коллектива. На практике же оказывается, что данный закон не обрел пока нужной практической силы. Так, лишь около 5% опрошенных рабочих на обследованных заводах отметили, что на их предприятиях после принятия закона о трудовых коллективах произошли заметные положительные изменения, выразившиеся в более активном участии трудового коллектива в решении его насущных проблем.

При очень низкой оценке важности для себя возможности участия в управлении производством большинство рабочих, однако, проявили заинтересованное отношение к процессу принятия решений. Всего 13,3% рабочих считают принятие решений не своим делом, а делом руководителей. Основная доля рабочих готова участвовать в принятии решений, касающихся их участков.

Это свидетельствует о необходимости принятия срочных серьезных усилий по эффективной реализации предпринимаемых мер в области повышения ответственности и расширения прав трудовых коллективов, для чего осуществить специальные мероприятия по повышению социальной активности рабочих, позаботиться о более эффективном внедрении Закона СССР о трудовых коллективах. Необходимо через все имеющиеся информационные каналы (многотиражная печать, бюллетени, заводское радио, трансляционная сеть, система политической учебы, производственные и профсоюзные собрания, совещания, личные беседы и др.) постоянно доводить до сведения всех работающих и пропагандировать основное содержание Закона о трудовых коллективах, объяснять его практическую значимость. Важным элементом социальной активности трудящихся является их творческое отношение к окружающей действительности. При этом следует учитывать, что творческая активность рабочих не ограничивается подачей предложений, направленных на совершенствование оборудования и технологических процессов, которые обычно связаны с разработкой каких-либо приспособлений, инструмента и т.п., и оформляются как рационализаторские предложения или изобретения. Немалую пользу в области повышения эффективности производства могут принести разнообразные предложения по орга-

низации труда, его нормированию, стимулированию, перераспределению функций и другим аспектам, не связанным непосредственно с технологическим процессом, которые не оформляются как рацпредложения. Эти предложения могут быть просто высказаны рабочим на собрании или в беседе с руководителем. Для подачи таких предложений не нужны конструкторские способности, которые есть далеко не у всех. Необходимо заинтересованное хозяйское отношение работника к делам производства. Эту сторону активности и следует повышать, создавать объективные условия для ее развития.

Думается, что в качестве способов создания таких объективных условий можно рекомендовать следующие:

а) любое предложение рабочего, направленное на улучшение дел на предприятии, независимо от его реализации должно вознаграждаться в течение недели премией в сумме 5 руб. В отличие от этого реализованные предложения, не поддающиеся расчету экономического эффекта, вознаграждаются дополнительно в течение недели после реализации ее 5-ю руб. Предложения, экономический эффект которых поддается расчету, должны вознаграждаться в порядке, принятом для рационализаторских предложений;

б) необходимо разработать и ввести уже в 1986 г. единый для всех предприятий и организаций значок "Социалистический хозяин производства". Этим значком администрация, профком и комитет комсомола предприятия должны награждать от имени Министерства и ЦК профсоюза работников подавших за год не менее 20 предложений, направленных на улучшение любых аспектов деятельности предприятия, из которых реализовано не менее 10. Награждение должно проводиться каждый январь с учетом итогов прошлого года по представлению первичных производственных коллективов. Одновременно со значком должно вручаться соответствующее удостоверение и премия в сумме 100 руб.

Работники, награжденные указанным значком, должны пользоваться в течение последующего года льготами в получении путевок и решении других своих личных проблем, кроме жилищных. Работники, награжденные указанным значком три года подряд, должны получать право на первоочередное удовлетворение жилищных потребностей. Награжденные значком "Социалистический

хозяин производства" 5 лет подряд должны представляться к награждению орденом "Знак почета". Думается, что указанная мера активизировала бы всех трудящихся в борьбе за общее повышение эффективности производства.

В.И.Носач,
Высшая профсоюзная школа культуры, Ленинград

Роль профкома в укреплении трудовой дисциплины

В широкой программе социально-экономического и политического развития советского общества, выработанной XXУП съездом КПСС на 1986-1990 гг. и до 2000 г., особое внимание уделено дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, высокой ответственности за порученное дело, возрастающему значению человеческого фактора в ускорении научно-технического прогресса. Как известно, В.И.Ленин подчеркивал, что "коммунистическая организация общественного труда, в которой первым шагом является социализм, держится и чем дальше, тем больше будет держаться на свободной и содержательной дисциплине самих трудящихся" (Ленин В.И. Полн.собр.соч., т.39, с.14). Именно труд советских людей, их воля, общественно-политическая активность были и остаются главным источником побед Коммунистической партии в строительстве нового общества.

Руководствуясь ленинскими положениями о сущности социалистической дисциплины труда, путях ее формирования, Коммунистическая партия, хозяйственные органы и профессиональные союзы настойчиво трудятся над совершенствованием форм и методов воспитания сознательной трудовой дисциплины.

Значение дальнейшего укрепления социалистической дисциплины труда особенно возрастает в связи с ускорением научно-технического прогресса, внедрением в производство автоматизированных технологических линий и орудий труда. В силу этого в значительной мере повышается ценность каждой рабочей минуты, потеря которой в масштабе страны сегодня равнозначна

простою в течение одного трудового дня более 300 тыс.работающих. Только в промышленности в течение одной минуты производится продукции на сумму более 1,2 млн.руб. (см. Социалистический труд, 1984, № 4, с.31).

И хотя потери рабочего времени из-за внутрисменных простоев, прогулов и невыходов на работу с разрешения администрации уменьшаются из года в год, тем не менее в 1983 г. на одного работающего в промышленности они составили более 1,5 дней, а в строительстве - свыше 2 дней.

Многие трудовые коллективы добились высоких результатов в организации труда и соблюдении трудовой дисциплины. Так, в киевском производственном объединении "Точэлектроприбор" из семитысячного коллектива за первое полугодие 1984 г. совершили прогулы только семь человек (см.:Тру_, 1984, 13 октября).

На ряде предприятий и строек многих отраслей имеют место факты скрытия прогулов и других потерь рабочего времени. Прогульщики и другие нарушители трудовой дисциплины и производственной дисциплины нередко остаются безнаказанными, не подвергаются материальным и моральным мерам воздействия, предусмотренным законодательством, слабо используется сила трудовых коллективов.

В.И.Чугунов,
Научный центр ВЦСПС

Воспитание политической культуры трудящихся в производственном коллективе

Политическая культура как составная часть культуры социалистического общества в целом представляет собой систему политических знаний, ценностей, норм, традиций и навыков участия граждан в общественно-политической жизни. На современном этапе воспитание политической культуры трудящихся с учетом потребностей ускорения социально-экономического развития страны предполагает качественное улучшение содержания всех ее компонентов. "КПСС будет постоянно заботиться о том, отмечается в новой редакции Программы КПСС, - чтобы все советские люди глубоко овладевали марксистско-ленинским учением, повышали политическую культуру, участвовали в выработке поли-

тики партии и активно проводили ее в жизнь" (Материалы XXVII съезда КПСС. - М.: Политиздат, 1986, с.163-164).

Особое место в развитии и воспитании политической культуры трудящихся занимают трудовые коллективы - социальные ячейки социалистического самоуправления народа. Здесь имеются большие возможности для развития и воспитания способностей, навыков и умения практического участия граждан в обсуждении и решении государственных и общественных дел. Высокая политическая культура требуется от подавляющего большинства членов коллективов для активного участия в планировании производства и социального развития, при подборе и расстановке кадров, обсуждении и решении вопросов управления предприятиями, учреждениями, организациями, улучшения условий труда и быта, использования средств для развития производства и на социально-культурные мероприятия, и др. Политическая культура необходима при выдвижении в депутаты Советов народных депутатов и представителей в избирательные комиссии, заслушивании отчетов выдвинутых коллективом депутатов Советов, исполкомов местных Советов народных депутатов, отделов и управлений и т.п.

Перед партийной организацией - политическим ядром трудового коллектива, администрацией, профсоюзной, комсомольской и другими организациями и органами самоуправления поставлена самой жизнью задача активизации всех основных форм их деятельности и усиления воздействия с целью повышения политической культуры трудящихся.

Важное место в развитии и воспитании политической культуры занимают профсоюзы. Как указывал В.И.Ленин, они являются "подготовительной школой" (Ленин В.И.Полн.собр.соч., т.41 с.34) предварительной первоначальной ступенью в коммунистическом воспитании масс. Участвуя в работе первичных профсоюзных организаций, трудящиеся овладевают основами политической культуры.

После принятия Закона СССР о трудовых коллективах возросли требования к профсоюзам. Это связано с тем, что перед ними поставлена задача - активно способствовать реализации всех полномочий трудовых коллективов. Решение этой задачи закономерно предполагает развитие навыков общественно-полити-

ческой деятельности трудящихся, а также знание самого Закона о трудовых коллективах, тех норм и правил, которые непосредственно из него вытекают.

В условиях обострившегося идеологического противоборства, в том числе и по вопросам профсоюзного движения, первичным профорганизациям необходимо активизировать свою работу в деле формирования марксистско-ленинского мировоззрения трудящихся.

Е.В.Прудник,
Научный центр ВЦСПС

Изменения в отношении работников к труду в условиях широкомасштабного экономического эксперимента

В 1985 г. было проведено социологическое исследование о влиянии широкомасштабного экономического эксперимента на развитие трудовой активности трудящихся. В качестве объектов исследования были выбраны 20 предприятий трех отраслей промышленности - Минтяжмаш СССР, Минэлектротехпром СССР, Минместпром Литовской ССР.

Задачей исследования являлось не столько получение целостной картины отношения работников к труду ("моментальный снимок"), сколько выявление вызванных новыми производственными условиями изменений основных "элементов рабочей ситуации", определяющих характерные черты отношения к труду (то есть их относительная качественная динамика).

Лишь менее трети (31,4%) рабочих, ИТР и служащих (32,0%) отметили, что действующая система материального стимулирования сильно заинтересовывает их в напряженной эффективной работе. По мнению большинства рабочих (47,1%), ИТР и служащих (44,3%), нормирование и оплата труда не всегда обеспечивают соблюдение принципа справедливости в оплате труда, соответствие конкретно-трудовому вкладу каждого работника.

Невысокая в целом оценка работниками действующей системы материального стимулирования объясняется недостаточно последовательной реализацией соответствующих положений экономического эксперимента. Так, только менее половины (47,5%) работников достаточно уверенно, на их взгляд, ориентируются в вопросе о предусмотренных экспериментом надбавках (доплатах)

за совмещение профессий, профессиональное мастерство, высокое качество работы и т.д. Фактически получают надбавки 24,4% рабочих, 30,0% ИТР и служащих и 60,2% руководителей. Сложившаяся практика применения надбавок в значительной степени определяет их оценку работниками.

Четверть рабочих, треть ИТР и служащих и половина руководителей отметили улучшение в условиях эксперимента организации труда. Однако по-прежнему среди основных недостатков в этой области, мешающих эффективной работе, рабочие называют перебои в снабжении материалами, инструментом, комплектующими изделиями, простои, штурмовщину, неритмичность в работе, пересмотр норм выработки и расценок без проведения организационно-технических мероприятий. На это указали 73,6% опрошенных. Если бы не было помех в организации производства, а затраты труда вознаграждались соответствующим ростом зарплаты, то половина рабочих, по их мнению, могли бы повысить производительность труда на 5-10%, четверть рабочих - на 11-20%, а каждый пятый - на 21-40%.

В ходе исследования выяснялось влияние условий эксперимента на развитие внутрипроизводственной демократии. Как оказалось, каждый третий рабочий не принимал никакого участия в решении вопросов, относящихся к работе его бригады. А в среднем 18,9% рабочих, ИТР и служащих не участвовали в решении важнейших вопросов жизнедеятельности цеха и предприятия, предусмотренных Законом СССР о трудовых коллективах.

Невелика еще роль совета бригады и совета бригадиров в решении производственных вопросов. Так, только 41,2% рабочих отметили, что в их бригаде есть совет, и он решает все самые важные вопросы, тогда как четверть опрошенных указали, что их совет бригады существенного влияния на работу и жизнь бригады не оказывает, а треть прямо указали, что в их бригаде нет совета.

Результаты социологического исследования позволяют, на наш взгляд, сделать вывод о том, что новые условия хозяйствования оказали определенное позитивное влияние на отношение работников к труду, однако степень этого влияния невелика и не дает основания говорить о глубоких и вполне проявившихся изменениях.

М.Я.Кашкин, М.Г.Васильева,
Научный центр ВЦСПС

Повышение роли школ коммунистического труда в изучении вопросов совершенствования хозяйственного механизма

XXVII съезд КПСС поставил вопрос о формировании единой системы непрерывного образования, дающей возможность трудящимся постоянно приобретать систематизированные знания. Ускорение научно-технического прогресса и связанное с ним быстрое "старение" профессиональных знаний и умений, увеличение объема научно-технической информации, развитие духовных потребностей советских людей требуют прививать умение самостоятельно пополнять знания, ориентироваться в стремительном потоке научной и политической информации. Образно говоря, навык пополнения знаний ныне не менее важен, чем сам запас знаний. Эта тенденция показательна для образовательных систем всего мира.

В настоящее время в школах коммунистического труда около 26 млн.слушателей повышают свой культурно-технический уровень, овладевая современными навыками хозяйствования, высокопроизводительного и качественного труда, а также навыками участия в управлении производством. Через школы до трудящихся доводятся основы экономической и социальной политики КПСС, дается ее конкретное преломление через задачи отрасли, предприятия, трудового коллектива. Тем самым осуществляется опосредованное воздействие на производство - в этом и состоит вклад в активизацию человеческого фактора, который вносит экономическая учеба.

Однако образовательный и воспитательный потенциал школ коммунистического труда используется далеко не полностью.

Авторами была обобщена практика работы школ на ряде предприятий Москвы по изучению материалов о широкомасштабном экономическом эксперименте.

Исследование показало разобщенность в руководстве школами коммунистического труда со стороны домов политического просвещения горкомов и райкомов КПСС, отраслевых служб информации и повышения квалификации кадров, профсоюзных коми-

тетов и их методических советов, а также отсутствие необходимой методической литературы, ее несвоевременное поступление и ограниченные тиражи. Недостаточная подготовка пропагандистов по вопросам широкомасштабного экономического эксперимента, не скоординирована работа школ со средствами массовой информации и пропаганды. Отмечается недостаточная гибкость учебного процесса (в утвержденные программы сложно включить новую проблематику) и другие негативные явления. Все это позволяет сделать вывод о том, что школы коммунистического труда недостаточно участвуют в информационно-идеологическом обеспечении экономического эксперимента.

По нашему мнению, совершенствование хозяйственного механизма должно быть подкреплено комплексом информационно-пропагандистских мероприятий, раскрывающих цель и содержание новых методов хозяйствования, то есть должно быть предусмотрено необходимое идеологическое обеспечение с использованием всего арсенала средств, форм и методов массовой экономической пропаганды.

Но в условиях существующего многотемья в работе школ коммунистического труда сделать это крайне сложно. Поэтому мы предлагаем вместо множества курсов для школ ввести один, который ориентировочно может называться "Развитой социализм. Проблемы социально-экономического развития советского общества". Этот курс, будучи рассчитан на пятилетку, мог бы предусматривать два направления: "Актуальные задачи развития общественного производства" и "Основы коммунистического воспитания". Таким образом будут достигнуты преемственность и целостность в обучении и воспитании слушателей школ коммунистического труда. Необходимо также упорядочить подведение итогов обучения в этих школах. Завершение курса должно сопровождаться обязательной аттестацией слушателей. Итоги учебы должны учитываться не только при присвоении квалификационного разряда, как это делается сейчас, но и при выдвижении на общественные должности.

М.Ф.Савелий, Е.Д.Шелковников
Академия Министерства
внутренних дел СССР

Взаимодействие органов внутренних дел с трудовыми коллективами по предупреждению правонарушений

Академией МВД СССР совместно с рядом предприятий было проведено исследование о взаимодействии органов внутренних дел с трудовыми коллективами.

В результате исследования был выявлен ряд существенных недостатков в информации о взаимодействии органов внутренних дел с трудовыми коллективами, в планировании совместных мероприятий и оказании содействия со стороны органов внутренних дел трудовым коллективам в борьбе с пьянством и алкоголизмом.

Анализ показал, что в среднем трудовые коллективы к 2/3 правонарушителей принимают меры воздействия по полученным из правоохранительных органов сообщениям, остальные сообщения не рассматриваются, и ответы по ним не готовятся. К правонарушителям принимаются в основном такие меры, как предупреждения и лишение премий. Другие действенные меры общественного и дисциплинарного воздействия почти не принимаются. Причиной такого реагирования является плохая юридическая подготовка лиц, принимающих решение о мерах воздействия к правонарушителю. Было установлено, что в традиционной схеме обмена информацией документы о правонарушителях заполняются на различных бланках, они имеют существенные различия по количеству, расположению и содержанию реквизитов. Это приводит к дублированию данных, недостоверности сведений, большим трудозатратам. Подсистемы АСУП "Управление кадрами" на предприятиях, где они имеются, для получения аналитических сведений о состоянии борьбы с правонарушителями не используются.

В связи с этим в Академии МВД СССР были подготовлены методические рекомендации по организации информационного обеспечения взаимодействия органов внутренних дел с трудовыми коллективами в предупреждении правонарушений. В методических рекомендациях предложен ряд мер по совершенство-

ванию существующего порядка и форм учета информации о правонарушителях и принимаемых к ним мерах воздействия.

Единые унифицированные формы структуры построения документов ориентированы на автоматизированную обработку данных с помощью ЭВМ и неавтоматизированную обработку. Определен необходимый состав реквизитов для каждого вида документов; внесены в документы соответствующие данные в связи с постановкой качественно новых задач деятельности трудовых коллективов по профилактике правонарушений; исключены из документов избыточные показатели.

В унифицированных документах предусмотрена сопоставимость показателей, учтены принципы единой структуры расположения информации в однородных документах на базе единой схемы их построения.

Академией МВД СССР разработан ряд унифицированных документов и следующие классификаторы: о мерах воздействия к нарушителям общественного порядка и производственной дисциплины в трудовом коллективе; о дисциплинарных нарушениях, совершенных членами трудового коллектива; об органах и организациях, направляющих материалы о правонарушителях в трудовые коллективы и организации по месту жительства правонарушителя.

Методические рекомендации в настоящее время внедрены в ряде крупных предприятий. Они позволяют вести единую систему обмена информацией между трудовыми коллективами и органами внутренних дел о нарушителях и принимаемых к ним мерах воздействия, расширить объем сведений за счет использования данных подсистемы АСУП "Управление кадрами", необходимых для анализа состояния борьбы с правонарушителями в трудовом коллективе.

Содержание стр.

Дмитриев Б.А. Пути повышения качества рабочей силы в условиях ускорения научно-технического прогресса 3
Куренной А.М. Некоторые правовые проблемы расширения демократии в сфере производства 5
Ремесник А.Д. Оценка деятельности предприятия и развитие инициативы трудового коллектива 6
Мещеркин А.К. Информированность членов трудового коллектива о новых условиях хозяйствования как фактор повышения их производственной активности 9
Косенко О.И., Гурьянова Л.П. Совершенствование практики заключения и контроля выполнения коллективных договоров в условиях повышения роли трудовых коллективов в управлении производством II
Знаменский Г.Л. Экономико-правовые средства развития хозяйственной инициативы трудовых коллективов I3
Макаров Н.А. Коллективные формы жизнедеятельности трудового коллектива - важное направление совершенствования самоуправления трудящихся I4
Ковалев А.Г., Ноздрин И.В., Беккер И.И. Системное управление трудовыми коллективами I6
Летенко А.В., Сидоров Н.И. Опыт стран-членов СЭВ по повышению роли трудовых коллективов в решении производственных задач I7
Тростановский А.С. Некоторые методологические вопросы разработки и реализации планов социального и экономического развития трудовых коллективов I9
Школа И.М. Участие трудовых коллективов в совершенствовании внутрихозяйственного планирования и управления 20
Худолей Б.И. Совершенствование социально-экономического планирования развития трудовых коллективов 2I
Агаларова И.И. Влияние трудовых коллективов на развитие научно-технического прогресса 24
Плюс Н.Р. Повышение роли профсоюзов и трудовых коллективов в разработке и выполнении планов экономического и социального развития 26

Тамошюнас Л.В. Участие трудовых коллективов в разработке и выполнении планов экономического и социального развития (на предприятиях Минсвязи Литовской ССР) 27
Пипкина В.Н. Работа профкома по вовлечению трудящихся в управление производством 29
Юрченко М.М. Изменение форм и методов работы первичных профсоюзных организаций в условиях возрастания роли трудовых коллективов на современном этапе 30
Васильев А.В. Повышение роли общих собраний в свете Закона о трудовых коллективах 31
Гагарина З.В., Курцева Т.М. О повышении эффективности использования рабочей силы на предприятии 33
Дмитриев Н.Н. Повышение роли трудовых коллективов в сокращении ручного труда 34
Черненко М.С., Бабич М.С. Роль производственного трудового коллектива в решении научно-технических проблем 36
Коголов Б.Н. Опыт организации движения за экономию и бережливость в условиях производственного объединения 37
Черкасов Г.Н. Бригадная организация труда и совершенствование управления социально-экономическим процессом 38
Исмагулов Т.М. Развитие бригад нового типа как одна из форм самоуправления трудовых коллективов 39
Колкевич А.Е., Царик С.Д. Расширение демократических основ планирования и оценки труда в бригадах 41
Артемьев Л.Н. Совет бригады как организационная форма развития самоуправления в трудовом коллективе 42
Байбаков А.И. Советы трудовых коллективов как форма социалистического самоуправления 44
Комозин А.Н. Советы бригадиров и дальнейшая демократизация управления производством 47
Сокольников В.Ю. Бригадное самоуправление: опыт экспериментального исследования 50
Байбакова И.Н. Развитие коллективных форм организации труда 51
Камсиев У.С. Развитие бригад нового типа как одна из форм самоуправления коллективов 54

Пшеничный В.П. Экономико-математическая модель системы самоуправления в производственной бригаде 56
Гавриленко И.В., Чуйко С.Л. Роль дорожного комитета профсоюза в последовательном развитии социалистического самоуправления в трудовых коллективах Байкало-Амурской железной дороги 57
Тян Р.Б., Летников Н.С., Иванов М.Ф. Организация и планирование работы бригад нового типа в строительстве 58
Стукалов Л.С. Совершенствование бригадной формы организации и стимулирования труда в ремонтном производстве на автотранспортных предприятиях Белоруссии 60
Степанов И.С. Участие трудящихся в разработке и внедрении плановых норм труда 61
Поляков И.А., Зущина Г.М., Грязнов А.Л., Рофе А.И., Исакова Н.В. Формы и методы реализации полномочий трудовых коллективов в организации и оплате труда 62
Байбаков А.И. Повышение стимулирующей роли заработной платы - как одного из экономических методов управления трудом 65
Теслик Б.А., Зуев В.И. Эффективные формы работы трудовых коллективов в условиях подряда (на примере предприятий цветной металлургии) 70
Белозерова С.М. Участие трудовых коллективов в использовании средств фонда развития производства 71
Белова В.П. Формирование и использование общих фондов оплаты и стимулирования труда коллективов структурных подразделений предприятий 73
Агаларов А.М. Методы расчета нормативов формирования и использования фонда заработной платы в новых условиях хозяйствования (на примере предприятий Министерства связи) 76
Маринко Г.И. НТП и организационные проблемы гибкой автоматизации трудовых процессов 79
Худолей Ю.И. Совершенствование организационных форм поощрения и стимулирования труда 83
Слесарева Т.А. О компенсации неудовлетворенности трудом неквалифицированных рабочих 85

Байбакова И.Н. Комплексные нормы труда и развитие бригад нового типа 86
Степанов И.С. Повышение эффективности труда в строительстве 88
Горнов С.С. Социалистическое соревнование как метод управления трудовым коллективом 92
Осовый Г.В. Опыт организации социалистического соревнования на строительстве крупных промышленных комплексов и объектов в Украинской ССР 94
Когер К.Э.,Блюм Л.Р.,Лая Р.А. Комплексная система управления соревнованием и повышение роли первичной профсоюзной организации 96
Запольский М.А. Встречное планирование как один из факторов интенсивного развития экономики 98
Исмагулов Т.М. Совершенствование организации соревнования в трудовых коллективах 100
Стырник И.А.,Пона Д.И.,Ёник Г.В. О некоторых вопросах стимулирования соревнующихся в условиях экономического эксперимента 103
Крапивин О.М. Социалистические обязательства и передовой опыт 105
Кошелев И.А. Повышение эффективности внутризаводского социалистического соревнования рабочих и ИТР в условиях ускорения научно-технического прогресса 109
Пеньков Г.В. Совершенствование социалистического соревнования в производственном объединении "Томскнефть" 110
Павлова Л.М. Усиление воздействия социальных факторов на развитие производства и задачи профсоюзов 112
Вавилов В.Е. Реализация полномочий трудового коллектива в улучшении социально-бытового обслуживания трудящихся 116
Макаров Г.П. Роль трудовых коллективов в ускорении решения жилищной проблемы(организационно-правовой аспект) 118
Даргене Н.К. Формирование стабильного трудового коллектива путем решения социальных вопросов 123
Неймер Ю.Л. Некоторые аспекты повышения социальной активности рабочих 126

Носач В.И. Роль профкома в укреплении трудовой дисциплины 130
Чугунов В.И. Воспитание политической культуры трудящихся в производственном коллективе 131
Прудник Е.В. Изменения в отношении работников к труду в условиях широкомасштабного экономического эксперимента 133
Кашкин М.Я., Васильева М.Г. Повышение роли школ коммунистического труда в изучении вопросов совершенствования хозяйственного механизма 135
Савелий М.Ф., Шелковников Е.Д. Взаимодействие органов внутренних дел с трудовыми коллективами по предупреждению правонарушений 137
Содержание 139

Повышение роли трудовых коллективов
в социальном и экономическом развитии страны
в свете решений XXVII съезда КПСС и задачи профсоюзов

Материалы всесоюзной научно-практической конференции
(Москва,27 - 28 мая 1986 г.)

Л- А04735 Подписано к печати 29.06.87

Формат 60x84/16 Усл.печ.л. 8,37 Уч.-изд.л. 7,75

Тираж 100 Изд. № 10030 Тип.зак. № 387 Цена 50 коп.

ЦБНТИ, 123242, Москва, ул.Чайковского, 25, корп. 9
Объединенная хозрасчетная типография ЦБНТИ
Москва, Каляевская, 33а